

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL



**Escola Superior de Ciências Empresariais
Escola Superior de Tecnologia**

Clima de segurança no sector hoteleiro

– Os estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano

Sandra Rute Osório Guerreiro

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de

MESTRE EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Orientador: Professor Doutor José Rebelo Santos

Co-orientadora: Professora Doutora Maria Odete Pereira

Setúbal, 2010

Ao Filipe, meu marido e companheiro de vida.
Ao Gustavo e ao Samuel, que chega ao Mundo nos próximos dias, os meus filhos.
À Dulce, a minha mãe.
Ao Celso, o meu pai (*in memoriam*).

Agradecimentos

Ao Professor Doutor José Rebelo, pela excelência da sua orientação, partilha de saberes, acompanhamento e interesse demonstrado.

À Professora Doutora Maria Odete Pereira, pela disponibilidade e partilha de saberes.

A todos os directores hoteleiros, que possibilitaram a realização deste estudo.

A todos os trabalhadores, pela boa vontade e tempo disponibilizado.

À Ni, pela preciosa ajuda.

À Ana, à Belinda e à Élia, pela partilha e boa companhia.

Ao Filipe e ao Gustavo, pelo incentivo, apoio e amor incondicional.

À minha mãe, a única Supermulher que conheço, por pautar a minha educação nos afectos e pela inspiração.

Ao meu pai, pelo homem que foi, pelo orgulho que sempre teve em mim e por continuar sempre presente no meu coração e na minha memória.

Índice geral

1	Introdução	1
2	Enquadramento teórico	4
2.1	Clima de Segurança	4
2.1.1	Definição do conceito e introdução à temática	4
2.1.2	Abordagens e estudos empíricos do Clima de Segurança	11
2.1.3	Cultura de Segurança versus Clima de Segurança	13
2.2	Segurança do trabalho	15
2.2.1	Discussão do conceito – Sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho 15	
2.3	Acidentes de trabalho	18
2.3.1	Discussão do conceito	18
2.3.2	Prevenção dos acidentes de trabalho	23
2.4	Caracterização do sector hoteleiro	24
2.4.1	O sector hoteleiro do Litoral Alentejano	27
2.4.2	Identificação dos perigos/riscos e lesões mais frequentes no sector hoteleiro	28
2.4.3	Indicadores estatísticos de segurança e higiene do trabalho do sector de alojamento e restauração	29
3	Notas metodológicas	36
3.1	Hipóteses de investigação e identificação das variáveis em estudo	36
3.2	Classificação dos métodos de investigação	38
3.3	População em estudo	38
3.4	Instrumento e procedimentos de recolha dos dados	40
3.5	Tratamento dos dados obtidos	42
4	Apresentação e discussão dos dados obtidos	43
4.1	Dados sócio – demográficos – Caracterização da população em estudo	43
4.2	Dados relativos a acidentes de trabalho	46
4.3	Estimação da fiabilidade do Questionário de avaliação do Clima de Segurança	51
4.4	Dados relativos às hipóteses levantadas	54
5	Conclusões	56
	Referências Bibliográficas	59
	Apêndices	63
	Anexos	73

Índice de quadros

QUADRO 1 – DEFINIÇÕES DE CLIMA DE SEGURANÇA	8
QUADRO 2 – IDEIAS-CHAVE IDENTIFICADAS NAS DEFINIÇÕES DE CLIMA DE SEGURANÇA	8
QUADRO 3 – ANÁLISE CRONOLÓGICA DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE CLIMA DE SEGURANÇA	10
QUADRO 4 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO A NACIONALIDADE DO TRABALHADOR – HOMENS E MULHERES	31
QUADRO 5 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO A ACTIVIDADE FÍSICA NO MOMENTO DO ACIDENTE	32
QUADRO 6 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO O DESVIO	33
QUADRO 7 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO O CONTACTO OU MODALIDADE DE LESÃO.....	34
QUADRO 8 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO A NATUREZA DA LESÃO.....	34
QUADRO 9 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO A PARTE DO CORPO ATINGIDA E NÚMERO DE AUSÊNCIAS DAÍ RESULTANTES	35
QUADRO 10 – HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO.....	36
QUADRO 11 – DIMENSÕES DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA DE SEGURANÇA	40
QUADRO 12 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO A GRAVIDADE – RESPONDENTES (%)	47
QUADRO 13 – VALORES PRÓPRIOS (<i>EIGENVALUES</i>).....	48
QUADRO 14 – MEDIDAS DE DISCRIMINAÇÃO DAS VARIÁVEIS POR DIMENSÃO	48
QUADRO 15 – ALFA DE CRONBACH DAS DIMENSÕES DE ANÁLISE DO CLIMA DE SEGURANÇA.....	51
QUADRO 16 – MÉDIAS E DESVIOS PADRÃO DAS DIMENSÕES DE ANÁLISE DO CLIMA DE SEGURANÇA	52
QUADRO 17 – DADOS CONSIDERADOS PARA RESPOSTA À HIPÓTESE 1	54
QUADRO 18 – DADOS CONSIDERADOS PARA RESPOSTA À HIPÓTESE 2	54
QUADRO 19 – DADOS CONSIDERADOS PARA RESPOSTA À HIPÓTESE 3	55
QUADRO 20 – DADOS CONSIDERADOS PARA RESPOSTA À HIPÓTESE 4	55

Índice de figuras

FIGURA 1 – IDEIAS-CHAVE IDENTIFICADAS NAS DEFINIÇÕES DE CLIMA DE SEGURANÇA (%).....	9
FIGURA 2 – TEORIA DO EFEITO DOMINÓ DAS CAUSAS DOS ACIDENTES	21
FIGURA 3 – MODELO EM PIRÂMIDE DAS ESTATÍSTICAS DOS QUOCIENTES DE ACIDENTES	21
FIGURA 4 – MODELO DE ICEBERG DE CUSTOS DOS ACIDENTES DE TRABALHO.....	22
FIGURA 5 – PESSOAS AO SERVIÇO EM ESTABELECIMENTOS (%)	24
FIGURA 6 – ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS EM PORTUGAL	25
FIGURA 7 – HÓSPEDES EM ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS (%)	25
FIGURA 8 – DORMIDAS EM ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS (%).....	26
FIGURA 9 – PROVEITOS DOS ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS (%)	26
FIGURA 10 – ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS (%)	30
FIGURA 11 – ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS (%)	30
FIGURA 12 – ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO O SEXO DOS SINISTRADOS NO SECTOR DO ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (%)	30
FIGURA 13 – IDENTIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO	37
FIGURA 14 – SEXO DOS RESPONDENTES (%)	43
FIGURA 15 – GRUPO ETÁRIO DOS RESPONDENTES (%).....	44
FIGURA 16 – ESTADO CIVIL / GRUPO ETÁRIO DOS RESPONDENTES.....	44
FIGURA 17 – HABILITAÇÕES ESCOLARES DOS RESPONDENTES (%)	45
FIGURA 18 – ANTIGUIDADE NA EMPRESA DOS TRABALHADORES RESPONDENTES (%)	45
FIGURA 19 – TIPOLOGIA DE CONTRATOS DE TRABALHO (%)	46
FIGURA 20 – ACIDENTES DE TRABALHO DECLARADOS – RESPONDENTES (%).....	46
FIGURA 21 – NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO SOFRIDOS – RESPONDENTES (%)	47
FIGURA 22 – ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIAS MÚLTIPLAS	49
FIGURA 23 – MÉDIAS OBTIDAS DAS DIMENSÕES DE ANÁLISE DO CLIMA DE SEGURANÇA	53

Resumo

O presente estudo, que tem como objectivo caracterizar o clima de segurança no sector hoteleiro do Litoral Alentejano, centraliza-se na identificação dos elementos que constituem o clima de segurança existente, e que se traduzem em pontos fortes e pontos fracos, conducentes a um clima de segurança positivo ou a um clima de segurança negativo.

A caracterização do clima de segurança permite a adopção de medidas de intervenção adequadas, não só reactivas como principalmente pró-activas, e centralizadas nas reais necessidades das organizações na área da segurança do trabalho, promovendo a redução, e sempre que possível a eliminação, da sinistralidade laboral.

O estudo envolveu um inquérito por questionário a uma população de 103 respondentes, trabalhadores de 7 estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano.

Na investigação realizada utilizou-se como método científico o método hipotético – indutivo, relativamente à natureza da pesquisa recorreu-se à investigação aplicada e quanto à forma de abordagem a opção recaiu na investigação quantitativa. A análise de correspondências múltiplas, a determinação da consistência interna e o cálculo de médias e desvios padrão constituíram os instrumentos de operacionalização da informação recolhida.

O estudo dos dados obtidos, para resposta às hipóteses levantadas nesta investigação, permite, numa perspectiva generalista, caracterizar o clima de segurança nos estabelecimentos hoteleiros analisados como positivo e tendencialmente forte.

Abstract

This study, which aims to characterize the safety climate of the hotel sector in Alentejo Litoral, focus on the assessment of the elements that constitute the existing safety climate. These elements can be strengths and weaknesses that lead to a positive or a negative safety climate.

The safety climate characterization allows to implement measures not only reactive but mainly proactive, and focused on the safety at work organizations real needs, promoting reduction and, whenever possible, elimination of work accidents.

The study involved a questionnaire survey to a population of 103 respondents, employees of 7 hotel establishments in Alentejo Litoral.

In this research we used the hypothetical-inductive scientific method, regarding the nature of the research it was employed the applied research, and as for the approaching method it was used the quantitative research. The operationalization instruments of information collected were multiple correspondence analysis, internal consistency determination and the means and standard deviations calculation.

The study of data obtained, for answering the hypothesis raised in this investigation, allows, in a general perspective, to characterize the safety climate of hotel establishments in Alentejo Litoral as positive and tendentiously strong.

1 Introdução

De acordo com estatísticas europeias de acidentes de trabalho, em 2001, na Europa dos 15, registaram-se cerca de 7.6 milhões de acidentes de trabalho, dos quais 4.7 milhões originaram ausências ao trabalho superiores a três dias (Comissão Europeia, 2004).

As mudanças constantes nas organizações e nos sistemas de trabalho têm acarretado novas preocupações e gerado, entre outras coisas, um número elevado de acidentes de trabalho. Surgem novas dinâmicas, novas formas de trabalho, gerando-se assim novos riscos associados ao trabalho.

Actualmente atende-se a novos factores, nomeadamente no que respeita às complexidades das causas contribuidoras, integrantes e intervenientes que levam à ocorrência do acidente de trabalho. Atende-se à multiplicidade de formas que podem levar à falha de um sistema, nomeadamente a predominância das contribuições do factor humano para essas mesmas falhas.

Considerando que a caracterização do clima de segurança constitui-se como factor determinante na compreensão do funcionamento das organizações, designadamente das questões relacionadas com a segurança do trabalho, dos elementos que concorrem para a promoção da ocorrência do acidente de trabalho e sobretudo na possibilidade de formulação/reformulação de estratégias de prevenção dos acidentes de trabalho, encontra-se não só a pertinência científica como também a necessidade/utilidade prática deste estudo.

Ao investirem em segurança as organizações, muito mais do que cumprirem a legislação aplicável, delegam, na própria organização e nos trabalhadores, a responsabilidade pela atitude preventiva necessária a uma ambiente de trabalho seguro e saudável, procurando a redução (e sempre que possível a eliminação) dos riscos profissionais, dos acidentes de trabalho e das taxas de absentismo, condições imprescindíveis para a manutenção de postos de trabalho, aumento da produtividade e competitividade das organizações actuais.

Promover e implementar uma cultura de segurança no trabalho implica a criação (e implementação) de um projecto a assumir na íntegra pela gestão de topo e por todos os trabalhadores, de forma a efectivar a eliminação das causas contribuidoras do acidente de trabalho e constituir-se como um investimento na qualidade e bem-estar de todos.

Na União Europeia a cada 5 segundos um trabalhador torna-se vítima de acidente de trabalho e a cada duas horas um trabalhador morre pela mesma causa – acidente de trabalho (Comissão Europeia, 2004).

O sector económico onde incide o presente estudo, a hotelaria, não constitui excepção no que se refere à existência de acidentes de trabalho, revelando números que justificam uma reflexão profunda e uma investigação de cariz científico.

Relativamente à pergunta de partida deste estudo, e visando o cumprimento dos três níveis de exigência que uma boa pergunta de partida tem de cumprir: «primeiro, exigências de clareza; segundo, exigências de exequibilidade; terceiro, exigências de pertinência, de modo a servir de primeiro fio condutor a um trabalho do domínio da investigação em ciências sociais.» (Quivy & Campenhoudt, 1992, p. 44) elaborou-se a seguinte pergunta de partida:

- Quais são os elementos que determinam o clima de segurança nos estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano?

Quanto à problemática, e partindo do pressuposto que «a concepção de uma problemática equivale a elaborar uma nova forma de encarar um problema e a propor uma resposta original à pergunta de partida.» (Quivy & Campenhoudt, 1992, p. 44) desdobrou-se a pergunta de partida nas seguintes questões:

- Como é percebida a segurança pelos trabalhadores?
- Como é percebido o papel dos gestores nas questões de segurança?
- Como é percebido o papel das chefias directas nas questões de segurança?
- Como são percebidas as atitudes e comportamentos de segurança entre pares?
- Como é encarada a responsabilidade pela segurança?
- Quais as atitudes dos trabalhadores face a regras e procedimentos de segurança?
- Qual a percepção dos trabalhadores relativamente à formação em segurança?
- Quais as atitudes e comportamentos adoptados perante um AT?
- Quais as atitudes e comportamentos adoptados perante a prática de utilização dos Equipamentos de Protecção Individual?
- Como é percebida a comunicação em matéria de segurança?
- Como é percebida a aprendizagem com os AT?

No que se refere aos objectivos do estudo, considerando que «o objectivo de um estudo constitui um enunciado declarativo que precisa as variáveis – chave, a população – alvo e a orientação da investigação.» (Freixo, 2009, p. 164) estabeleceram-se o objectivo geral e os objectivos específicos da investigação.

O objectivo geral do presente estudo consiste em caracterizar o clima de segurança no sector hoteleiro do Litoral Alentejano.

Na prossecução do objectivo geral estabeleceram-se como objectivos específicos:

- Conhecer as percepções relativas ao papel dos gestores nas questões de segurança;
- Conhecer as percepções relativas ao papel das chefias directas nas questões de segurança;
- Conhecer as percepções de segurança dos trabalhadores;
- Identificar as percepções das atitudes e comportamentos de segurança entre pares;
- Descobrir como é encarada a responsabilidade pela segurança;
- Identificar as atitudes e comportamentos adoptados perante a prática de utilização dos equipamentos de protecção individual;
- Conhecer como é percebida a comunicação em matéria de segurança;
- Identificar as atitudes dos trabalhadores face a regras e procedimentos de segurança;
- Identificar as percepções dos trabalhadores relativamente à formação em segurança;
- Identificar as atitudes e comportamentos adoptados perante um acidente de trabalho;
- Conhecer como é percebida a aprendizagem com os acidentes de trabalho;

Na realização deste estudo adoptou-se um esquema de trabalho que é traduzido em cinco componentes.

Num primeiro capítulo, denominado introdução, engloba-se a contextualização do tema, a pergunta de partida, a problemática e os objectivos (geral e específicos) da investigação.

O segundo capítulo, denominado enquadramento teórico, inclui a análise circunstanciada de conceitos fundamentais para este estudo, nomeadamente o conceito de clima de segurança, de segurança no trabalho e de acidente de trabalho, contendo também a caracterização do sector hoteleiro.

Num terceiro capítulo, intitulado notas metodológicas, procede-se ao estudo empírico, formulando-se as hipóteses de investigação e identificando-se as variáveis em estudo. Procede-se ainda à classificação dos métodos de investigação, à identificação da população em estudo e indicação dos instrumentos e procedimentos utilizados para a recolha dos dados, assim como dos recursos utilizados para tratamento dos dados obtidos.

No quarto capítulo faz-se a apresentação dos dados obtidos e procede-se à discussão dos mesmos, com recurso à análise descritiva, designadamente na análise dos dados sócio – demográficos, dos dados relativos a acidentes de trabalho, dos dados de estimação da fiabilidade do questionário utilizado e dos dados relativos às hipóteses levantadas.

No quinto capítulo apresentam-se as conclusões decorrentes deste estudo, assim como algumas propostas para estudos futuros.

2 Enquadramento teórico

Neste capítulo irá proceder-se a uma revisão da bibliografia de documentos teóricos e empíricos, de forma a determinar-se os conceitos e teorias que irão servir de quadro de referência a esta investigação.

2.1 Clima de Segurança

No presente estudo adoptou-se o conceito de Silva (2008) de clima de segurança, considerado como uma manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas «percepções partilhadas sobre crenças, valores, normas, procedimentos e práticas de segurança» num determinado momento (p. 391).

2.1.1 Definição do conceito e introdução à temática

Embora existam várias definições de clima de segurança há consenso entre os vários autores de que o clima de segurança corresponde a percepções individuais sobre a segurança na organização (Silva, 2008).

No quadro abaixo mencionam-se algumas definições de clima de segurança, ordenadas cronologicamente, para uma melhor compreensão da evolução do conceito desde os anos 80 até à data, procedendo-se posteriormente à identificação das ideias-chave (classificadas com as letras A, B, C, D, E, F e G) comuns às definições, de forma a obter-se os principais elementos constantes nas definições de clima de segurança de acordo com os vários autores referenciados.

REFERÊNCIA	DEFINIÇÕES DE CLIMA DE SEGURANÇA	IDENTIFICAÇÃO DE IDEIAS-CHAVE
Zohar (1980) (4)	Tipo particular de clima organizacional que reflecte as percepções dos trabalhadores sobre a importância do comportamento seguro.	A – Clima de segurança como tipo de clima organizacional. B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
Glennon (1982) (2)	Percepções dos trabalhadores das várias características da sua organização, que têm impacto directo no seu comportamento, de forma a reduzir ou eliminar o perigo. Tipo especial de clima organizacional.	A – Clima de segurança como tipo de clima organizacional. B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.

Brown & Holmes (1986) (2)	Conjunto de percepções, ou crenças, mantidas por um indivíduo, ou por um grupo, sobre uma realidade particular.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. E – Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
Dedobbeleer & Beland (1991) (4)	Percepção do trabalhador relativamente ao seu local de trabalho. É composto por dois factores: compromisso da gestão com a segurança e o envolvimento dos trabalhadores com a segurança.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. C – Compromisso da gestão com a segurança. D – Compromisso dos trabalhadores com a segurança.
Oliver, Tomás, Islas, & Meliá (1992) (1)	Percepção subjectiva da organização, dos seus membros, estrutura e processos, que apresentam aspectos comuns, apesar das diferenças individuais, baseados em indícios ou elementos objectivos do ambiente, e que, além disso, actua como antecedente da conduta dos trabalhadores, qualidade que lhe confere a verdadeira importância.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
Ostrom et al. (1993) (2)	O conceito que as crenças e atitudes organizacionais, que se manifestam em acções, políticas e procedimentos afectam a performance de segurança.	E – Crenças que afectam os comportamentos de segurança. F – Atitudes que afectam os comportamentos de segurança.
Cooper & Phillips (1994) (2)	Percepções compartilhadas e crenças dos trabalhadores relativamente ao seu posto de trabalho.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. E – Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
Niskanen (1994) (2)	Conjunto de atributos, que podem ser identificados particularmente numa organização, que podem ser induzidos pelas políticas e práticas impostas aos trabalhadores e supervisores.	C – Compromisso da gestão com a segurança. D – Compromisso dos trabalhadores com a segurança.
Coyle et al. (1995) (2)	Medida objectiva de atitudes e percepções perante aspectos da saúde e segurança ocupacionais.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. F – Atitudes que afectam os comportamentos de segurança.
Hofmann & Stetzer (1996) (4)	Percepções relativas ao compromisso da gestão com a segurança e pelo envolvimento dos trabalhadores em actividades relativas à segurança.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. C – Compromisso da gestão com a segurança. D – Compromisso dos trabalhadores com a segurança.

BASI (1996) (4)	Os procedimentos e regras relativos à segurança, numa organização, são o reflexo do seu clima de segurança, que se baseia nas percepções dos trabalhadores relativamente à importância da segurança e em como mantê-la nos postos de trabalho.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
Williamson et al. (1997) (2)	Conceito sumário que descreve a ética de segurança de uma organização ou posto de trabalho, que se reflecte nas crenças dos trabalhadores relativamente à segurança.	E – Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
Cabrera et al. (1997) (2)	Percepções partilhadas pelos membros de uma organização relativamente ao seu ambiente de trabalho e, mais precisamente, às políticas organizacionais, no que diz respeito à segurança.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
Cheyene, Cox, Oliver & Thomas (1998) (4)	Medida de estado temporal da cultura, que se reflecte na partilha de percepções de uma organização num determinado ponto no tempo.	G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.
Flin, Mearns, Gordon & Fleming (1998) (4)	Refere-se a um estado identificado da segurança num local específico e tempo determinado.	G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.
Minerals Council of Australia (1999) (4)	Refere-se aos assuntos mais intangíveis numa organização, tais como as percepções relativas aos sistemas de segurança, factores relativos ao trabalho e factores individuais.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
Flin, Mearns, O'Connor & Bryden (2000) (4)	Face superficial da cultura de segurança, reflectida nas atitudes e percepções dos trabalhadores, num determinado espaço de tempo.	A – Clima de segurança como tipo de clima organizacional. B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.
Zohar (2000) (4)	Percepções partilhadas pelos membros de um grupo no que refere às práticas de supervisão.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. C – Compromisso da gestão com a segurança.

Griffin & Neal (2000) (4)	Factor de ordem superior que inclui factores de ordem superior mais específicos. Os factores de primeira ordem do clima de segurança devem reflectir as percepções de segurança nas políticas, procedimentos e recompensas. O factor de ordem superior do clima de segurança deve reflectir a extensão de que cada trabalhador acredita que a segurança é um valor dentro da organização.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
Mearns, Whitaker, Flin, Gordon, & O'Connor (2000) (4)	Retrato das percepções dos trabalhadores relativas ao ambiente actual ou condições prevalentes que têm impacto na segurança.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.
Yule, Flin & Murdy (2001) (4)	Produto das percepções e atitudes dos trabalhadores referentes ao estado actual das iniciativas relativas à segurança no local de trabalho.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. F – Atitudes que afectam os comportamentos de segurança. G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.
Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma & Mitchell (2002) (4)	Estado temporal de medida da cultura de segurança, que corresponde às percepções individuais comuns e partilhadas entre os elementos de uma organização. Estado identificado da segurança, num determinado momento e local, relativamente instável e sujeito a alterações.	B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.
Smith, Huang, Ho, Chen (2006) (3)	Componente organizacional multidimensional, que se acredita ser capaz de influenciar o comportamento de segurança dos trabalhadores, a nível individual, grupal e organizacional. É contextualizado como percepções partilhadas dos trabalhadores relativamente às práticas, políticas e procedimentos de segurança implementados, que são prioritários em relação a outros, tais como a produtividade. Pode também ser definido como retrato de um estado predominante de segurança numa organização, num ponto temporal distinto, que pode alterar-se com o passar do tempo.	A – Clima de segurança como tipo de clima organizacional. B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança. G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.

Silva (2008) (5)	Manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas percepções partilhadas sobre crenças, valores, normas, procedimentos e práticas de segurança, num determinado momento.	A – Clima de segurança como tipo de clima organizacional.
		B – Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
		E – Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
		F – Atitudes que afectam os comportamentos de segurança.
		G – Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.

Quadro 1 – Definições de Clima de Segurança

Fonte: (1) Oliver, Tomás, Islas, & Meliá, 1992
(2) Guldenmund, 2000
(3) Smith, Huang, Ho, Chen, 2006
(4) Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma & Mitchell, 2002
(5) Silva, 2008

Da análise das várias definições de clima de segurança decorreu a identificação de 7 tipos de ideias-chave, procedendo-se à contagem dessas identificações, de forma a evidenciar-se quais as ideias-chave mais referenciadas pelos diferentes autores.

TIPO	IDEIAS-CHAVE	NÚMERO DE REPETIÇÕES
A	Clima de segurança como tipo de clima organizacional.	5
B	Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.	19
C	Compromisso da gestão com a segurança.	4
D	Compromisso dos trabalhadores com a segurança.	3
E	Crenças que afectam os comportamentos de segurança.	5
F	Atitudes que afectam os comportamentos de segurança.	4
G	Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.	8

Quadro 2 – Ideias-chave identificadas nas definições de Clima de Segurança

Da análise dos dados apresentados constata-se que 40% das definições de clima de segurança apresentadas incluem as percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança (tipo B), referenciando-se a partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local em 17% das definições (tipo G).

A referência ao clima de segurança como tipo de clima organizacional (tipo A) e como crenças que afectam os comportamentos de segurança (tipo E) verificou-se em cerca de 10% das definições.

Com uma representatividade na ordem dos 6% a 8% identificou-se, nas definições propostas, o compromisso da gestão com a segurança (tipo C) e o compromisso dos trabalhadores com a segurança (tipo D), assim como as atitudes que afectam os comportamentos de segurança (tipo F).

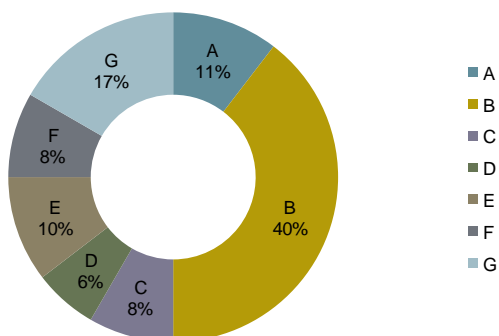


Figura 1 – Ideias-chave identificadas nas definições de Clima de Segurança (%)

Em termos de análise cronológica da evolução do conceito de clima de segurança destacam-se três períodos distintos, como se verifica no quadro 3, designadamente:

- Um primeiro período que reporta à década de 80, em que as ideias-chave identificadas, nas definições de clima de segurança, foram clima de segurança como tipo de clima organizacional, como percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança e como crenças que afectam os comportamentos de segurança;
- Um segundo período entre 1991 e 1997, onde sobressai inexistência da referência ao clima de segurança como tipo de clima organizacional, conceito readoptado em 2000, identificando-se nas definições propostas o conceito de clima de segurança como percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança, ao compromisso da gestão com a segurança, ao compromisso dos trabalhadores com a segurança, às crenças que afectam os comportamentos de segurança e às atitudes que afectam os comportamentos de segurança;
- Um terceiro período entre 1998 e 2008, onde se ressalta a introdução de uma ideia-chave nova na definição de clima de segurança, em 1998, nomeadamente a partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local, assim como a inclusão de ideias de definições anteriores, tais como clima de segurança como tipo de clima organizacional, como percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança, como compromisso da gestão com a segurança, como crenças que afectam os comportamentos de segurança e como atitudes que afectam os comportamentos de segurança.

PERÍODO	TIPO	IDEIAS-CHAVE
1980 – 1986	A	Clima de segurança como tipo de clima organizacional.
	B	Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
	E	Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
1991 – 1997	B	Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
	C	Compromisso da gestão com a segurança.
	D	Compromisso dos trabalhadores com a segurança.
	E	Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
	F	Atitudes que afectam os comportamentos de segurança.
1998 – 2006	A	Clima de segurança como tipo de clima organizacional.
	B	Percepções dos trabalhadores relativamente a comportamentos de segurança.
	C	Compromisso da gestão com a segurança.
	E	Crenças que afectam os comportamentos de segurança.
	F	Atitudes que afectam os comportamentos de segurança.
	G	Partilha de percepções relativas à segurança num determinado momento e local.

Quadro 3 – **Análise cronológica da evolução do conceito de Clima de Segurança**

Estudar o clima de segurança implica identificar o clima organizacional, no sentido de que o clima de segurança decorre do clima organizacional, ou seja, o clima de segurança é uma forma de clima organizacional que permite a identificação das percepções sobre os valores de segurança (Neal & Griffin, 2000).

À semelhança de vários autores, incluindo Silva (2008), entende-se no presente estudo que o clima organizacional corresponde às percepções partilhadas pelos membros de uma organização sobre os aspectos visíveis dessa organização, nomeadamente as crenças, os valores, as normas, as práticas e os procedimentos organizacionais. Para a autora o conceito de clima de segurança define-se a partir do conceito de origem, do clima organizacional, e da sua relação com a cultura organizacional.

O estudo do clima organizacional fornece indicadores globais sobre uma organização, tais como sistemas de comunicação e informação ou tipologias de liderança, e indicadores mais específicos como o clima de segurança, que possibilita a identificação das percepções de cada trabalhador, individualmente, relativamente à segurança no seu local de trabalho, de forma a constituir-se como instrumento de base na promoção da prevenção dos riscos laborais e da segurança do trabalho (Cooper & Philips, 2004).

Na análise da percepção do risco deve considerar-se a distinção entre a perspectiva dos leigos e a perspectiva dos especialistas, em que «risco percebido e a percepção do risco referem-se à perspectiva dos leigos sobre esse mesmo risco e que é estudada pelas ciências sociais, enquanto o risco objectivo e a avaliação do risco se referem às características dos acontecimentos e são estudadas pelas ciências naturais.» Sobressai a problemática, verificada de forma recorrente, de os resultados da avaliação dos riscos serem completamente distintos dos da percepção dos riscos (Lima, M., 1998, p. 12).

A percepção do risco pode ter como base de sustentação pressupostos verdadeiros, mas também falsos, uma vez que geralmente se baseia em saberes não sistematizados, indisciplinados e superficiais. Considera-se então a percepção do risco como uma avaliação subjectiva, de leigos, que está directamente associada ao modo como os indivíduos pensam, representam, classificam ou analisam diferentes formas de ameaça a que estão expostos ou das quais têm conhecimento (Areosa, 2007, Junho).

2.1.2 Abordagens e estudos empíricos do Clima de Segurança

O primeiro estudo sobre clima de segurança foi realizado por Keenan, Kerr e Sherman, em 1950. Para estes autores determinados factores do clima psicológico e do meio físico podiam revelar-se de grande importância na causa de acidentes ocorridos na indústria pesada (Keenan, Kerr, Sherman, 1950).

Posteriormente Dieterly e Schneider (1974) apresentam a sua contribuição para o estudo do clima de segurança, defendendo que existe uma partilha das percepções dos trabalhadores nas empresas, e que essas percepções caracterizam-se pela sua utilidade psicológica e servem como modelo e guia de comportamentos apropriados e adaptativos.

O grande marco de referência no estudo do clima de segurança é empreendido por Zohar (1980). Este autor vai além da contextualização da temática e apresenta o primeiro instrumento construído especificamente para a avaliação do clima de segurança.

No seu questionário Zohar (1980), incluiu 8 dimensões com vista à determinação do clima de segurança: atitudes da gestão relativamente à segurança, efeitos do comportamento seguro na promoção profissional, efeitos do comportamento seguro na imagem perante o grupo de trabalhadores, estatuto dos profissionais da área da segurança, estatuto do departamento de segurança, importância da formação em segurança; nível de risco no local de trabalho; efeitos do ritmo de trabalho na segurança.

As hipóteses adoptadas por Zohar (1980) no seu estudo assumem que os trabalhadores têm percepções comuns relativamente à segurança na sua empresa, sendo que do conjunto dessas percepções resulta o clima de segurança de cada empresa, e que o clima de segurança pode variar de menos favorável a mais favorável.

O autor descreve as várias características e dimensões do clima de segurança e compara-as com os índices de acidentes de trabalho. Os resultados obtidos demonstram uma relação directa entre as práticas de segurança adoptadas em contexto laboral e as percepções dos trabalhadores relativamente às mesmas.

Os trabalhadores demonstraram, de facto, uma percepção comum do clima de segurança, que se repercutia no processo produtivo, através dos seus comportamentos, afectando os índices de sinistralidade e fazendo depender do clima de segurança o sucesso dos programas de segurança (Zohar, 1980).

Segundo Silva (2008) o estudo de Zohar demonstrou a existência de uma capacidade preditiva do clima de segurança relativamente ao nível de segurança.

Brown & Holmes (1986) apuram, no seu estudo relativo ao clima de segurança, que os trabalhadores que foram vítimas de acidentes de trabalho percepcionavam um menor envolvimento da gestão nas questões de segurança.

Estes autores procuram validar o instrumento utilizado por Zohar, explorando diferenças nas experiências com os acidentes de trabalho, diminuindo para 3 (modelo tridimensional de análise) as 8 dimensões de análise do clima de segurança, designadamente, a preocupação da alta administração com o bem-estar dos trabalhadores, como a gestão de topo responde a estas preocupações e o risco físico presente nas actividades laborais.

Dedobbeleer e Beland (1991) questionam o modelo de Brown & Holmes e propõem um modelo bi factorial, nomeadamente, o envolvimento da gestão na segurança e o envolvimento dos trabalhadores na segurança.

Sepälä (citado em Niskanen, 1994) propõe três dimensões de análise do clima de segurança, especificamente, a responsabilidade da empresa pela segurança, o interesse dos trabalhadores pela segurança e a indiferença dos trabalhadores relativamente aos mecanismos de segurança.

Niskanen (1994) estuda as diferenças existentes na percepção do clima de segurança por parte de trabalhadores e supervisores, procurando identificar as distinções, utilizando como dimensões de análise as diferentes percepções entre níveis hierárquicos e a influência das políticas e práticas organizacionais.

Meliá, Tomás e Oliver (1992) sugerem três factores a serem analisados no estudo clima de segurança, designadamente, a estrutura de segurança na empresa, as acções da empresa em matéria de segurança e a formação e incentivos que a empresa oferece relacionados com a segurança.

Noutro estudo realizado por Zohar (2003) concluiu-se que as percepções do clima de segurança têm influência nas expectativas dos trabalhadores, que influenciam os comportamentos de segurança adoptados e que estes, consequentemente, influenciam os níveis de segurança da organização. Concluiu também que o clima de segurança pode ser influenciado pelo estilo de liderança e pelas práticas de segurança adoptadas pelas chefias numa organização.

Para Silva (2008) embora os estudos realizados sobre o clima de segurança tenham avaliado um vasto conjunto de dimensões é possível identificar temas ou factores comuns aos vários instrumentos. Relativamente às metodologias utilizadas para avaliação verifica-se um grande consenso, na medida em que o clima de segurança foi sempre avaliado com recurso a escalas / questionários.

2.1.3 Cultura de Segurança versus Clima de Segurança

Considerando o clima de segurança uma manifestação da cultura de segurança (Silva, 2008) torna-se imprescindível abordar e reflectir o conceito de cultura de segurança, que é entendido neste estudo como:

«Conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização relativamente à segurança, com origem na cultura organizacional, sendo transmitidos aos novos membros organizacionais através de processos de interacção social e influenciando as atribuições, recordações e aprendizagens com os acidentes.» (Silva, 2008, p. 390).

O estudo da cultura de segurança, motivado numa primeira fase pelos grandes acidentes de Chernobyl e da nave espacial Challenger, ambos ocorridos em 1986, tem atribuído nos últimos anos um papel fundamental à cultura de segurança enquanto elemento chave na explicação e prevenção de acidentes de trabalho (Lima, 1998).

O conceito de cultura de segurança surge pela primeira vez no relatório pós-acidente de análise das causas e origens do acidente de Chernobyl, realizado pelo International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG), onde se identificaram os factores humanos como causa primária conducente ao acidente. No referido relatório cultura de segurança é definida como «conjunto de características e atitudes da organização e dos indivíduos que estabelece que, como de prioridade insuperável, as questões relacionadas com a segurança nuclear recebam a atenção assegurada pelo seu significado» (International Atomic Energy Agency – IAEA, 1991, p. 4).

Desde então foram várias as propostas de definição da cultura de segurança, que enfatizaram aspectos como atitudes, crenças, percepções, acções, políticas, procedimentos e comportamentos (Silva, 2008).

Pidgeon (citado em Guldenmund, 2000) define cultura de segurança como conjunto de crenças, normas, atitudes, papéis, e práticas sociais e técnicas, levadas a cabo com a preocupação de minimizar a exposição dos trabalhadores, gestores, clientes e membros do público em geral, a condições consideradas perigosas.

Cox e Cox (citados em Guldenmund, 2000) sustentam que a cultura de segurança reflecte as atitudes, crenças, percepções e valores que os trabalhadores partilham relativamente à segurança.

Para Ostrom et al. (citado em Guldenmund, 2000) cultura de segurança traduz-se no conceito de que as crenças e atitudes das organizações se manifestam nas acções, políticas e procedimentos e afectam as práticas de segurança.

Berends (citado em Guldenmund, 2000) define cultura de segurança como programação colectiva mental, face à segurança, de um grupo de membros de uma organização.

Para Lee (citado em Guldenmund, 2000) a cultura de segurança resulta dos valores, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento de um grupo, ou indivíduo, de uma organização, que vão determinar o compromisso, o estilo e a capacidade para a gestão da saúde e segurança da organização.

Na diferenciação entre os conceitos de cultura e clima de segurança, Guldenmund (2000) estabelece um paralelo entre 16 definições de clima de segurança e de cultura de segurança, concluindo que os vários autores que trabalharam estas temáticas associam as percepções ao clima e as atitudes à cultura.

Silva (2008) considera que o estudo da cultura de segurança continua a gerar matéria controversa, que revela divergências e diferentes perspectivas, tanto no que respeita à própria definição de cultura de segurança como à forma como a mesma deve ser avaliada, mas que o mesmo é fundamental na promoção da segurança nas organizações e na prevenção dos acidentes de trabalho.

Para Silva (2008) embora a origem dos estudos do clima e cultura de segurança seja semelhante, pode associar-se o estudo da cultura de segurança à necessidade de explicação do acidente de Chernobyl e o estudo do clima de segurança à tentativa de explicar a existência de diferentes níveis de segurança nas empresas.

Segundo a autora os conceitos de cultura e clima de segurança embora distintos estão relacionados, na medida em que o clima de segurança é considerado uma manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas percepções partilhadas num determinado momento e correspondendo ao nível de manifestação intermédio da cultura de segurança (Silva, 2008).

Embora algumas definições de cultura de segurança sejam quase idênticas às definições de clima de segurança, podemos enfatizar diferenças distintas, realçando o facto de o clima de segurança ser um fenómeno psicológico (usualmente definido como percepções relativas ao estado da segurança em determinado momento temporal), estar estreitamente relacionado com questões intangíveis (tais como factores situacionais e ambientais) e ser um fenómeno temporal, um retrato da cultura de segurança, relativamente instável e sujeito a alterações (Wiegmann et al., 2002).

2.2 Segurança do trabalho

No presente estudo entende-se por segurança do trabalho o conjunto das «condições e factores que afectam, ou podem afectar, a segurança e saúde dos empregados e de outros trabalhadores (incluindo os trabalhadores temporários e pessoal subcontratado), dos visitantes e de qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho» (OHSAS 18001:2007, p. 3).

2.2.1 Discussão do conceito – Sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho

A relação entre o Homem e a segurança remonta aos tempos em que começamos a utilizar instrumentos de trabalho. O instinto de sobrevivência aguça o engenho, forçando o Homem a ultrapassar situações com as quais se vai deparando e a colmatar as necessidades emergentes.

As grandes transformações na organização e gestão do processo produtivo iniciam-se em finais do século XVIII com a Revolução Industrial, destacando-se como grande consequência deste processo a sinistralidade laboral, fenómeno que cresce a par do desenvolvimento industrial (Freitas, 2008).

Na abordagem tradicional da segurança e higiene do trabalho as medidas de controlo do risco adoptadas pelas organizações cingiam-se ao cumprimento do conteúdo específico da lei, o que muitas vezes permitia ao empregador isentar-se de determinadas responsabilidades, uma vez que só tinha de cumprir estritamente o legislado (Seaver & O'Mahony, 2003).

Actualmente a legislação atribui aos empregadores a obrigatoriedade e responsabilidade de identificação dos perigos e avaliação dos riscos inerentes à actividade onde laboram, assim como pela determinação das respectivas medidas de controlo dos riscos, evitando que estes limitem as suas obrigações ao texto da lei (Seaver & O'Mahony, 2003).

A segurança do trabalho define-se como um conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes, cujo objectivo é a identificação e o controlo (eliminando ou reduzindo) dos riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo (Veiga, 2009).

As alterações da legislação em matérias de segurança e higiene do trabalho têm suscitado grande dinamismo, obrigando nos últimos trinta anos (desde a adopção da Directiva 89/391/CEE, de 12 Junho de 1989, transposta para a legislação nacional pelo Decreto-Lei Nº 441/91 de 14 de Novembro) à reformulação e adaptação dos sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho das empresas (Seaver & O'Mahony, 2003).

Na actual conjuntura cabe a cada organização encontrar o sistema de gestão da saúde e da segurança do trabalho mais adequado à sua natureza, estrutura e modelo gestão, de forma a garantir a segurança dos seus trabalhadores, de terceiros e do seu património.

Pode entender-se um sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho como um subsistema do sistema global de gestão de uma organização, que deverá integrar-se e compatibilizar-se com os demais subsistemas e que tem como objectivo o controlo da segurança e saúde do trabalho, nomeadamente através da gestão dos riscos profissionais. O sistema deverá garantir que a estrutura operacional esteja definida, que as actividades de planeamento estejam estabelecidas, que as responsabilidades estejam definidas, que os recursos estejam definidos, que as práticas e os procedimentos estejam estabelecidos e que esteja assegurada a identificação dos perigos assim como a avaliação e controlo dos riscos (Pinto, 2005).

Refira-se, a título de exemplo, a OHSAS 18001:2007¹, uma norma cuja aplicabilidade é possível em organizações de todos os tipos e dimensões e adaptável a diversas condições geográficas, culturais e sociais, onde são especificados os requisitos relativos a um sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho, de forma a garantir um desempenho eficaz nestas matérias, assim como um eficaz controlo dos riscos existentes.

Desta forma, ainda segundo a OHSAS 18001:2007, um sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho pode ser definido como «parte do sistema de gestão de uma organização utilizada para desenvolver e implementar a política de segurança e saúde do trabalho e gerir os seus riscos para a segurança e saúde do trabalho.» (item 3.13).

Esta norma diz-nos que «o sucesso do sistema depende do compromisso de todos os níveis e funções da organização, e especialmente da gestão de topo» (p. v), cabendo a esta a definição e autorização da política de segurança e saúde do trabalho da organização e a responsabilidade final pelo sistema de gestão de segurança e saúde do trabalho.

A norma diz-nos que o envolvimento da gestão de topo e de todos os trabalhadores no sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho passa pela obrigatoriedade de garantia e promoção de competências, nomeadamente através de acções de formação e sensibilização (item 4.4.2) com recurso à comunicação, participação e consulta (item 4.4.3) de todos os intervenientes no sistema, ou seja de todas as partes interessadas, que são aqui definidas como «indivíduo ou grupo, dentro ou fora do local de trabalho, interessado ou afectado pelo desempenho da SST de uma organização» (item 3.10).

Actualmente as organizações investem fortemente em sistemas de gestão, mas deparam-se muitas vezes com a discrepância entre os resultados esperados e os obtidos no final do processo, desta forma, o estudo do clima de segurança, ao identificar as percepções dos trabalhadores relativamente à segurança, pode constituir-se como o primeiro passo na identificação dos pontos fortes e fracos das organizações, permitindo a criação, organização e implementação de um sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho adequado a cada organização.

O desafio que se impõe está exactamente na identificação das falhas de um sistema de gestão da segurança do trabalho, nomeadamente através da análise e medição do clima de segurança organizacional, que nos permite caracterizar o mesmo.

¹ As normas OHSAS 18000 são um guia para implementação de sistemas de gestão da segurança e higiene ocupacional, desenvolvidas por um grupo de organismos de certificação internacionais, organismos de normalização nacionais e outras partes interessadas, que permite às organizações gerir riscos operacionais e melhorar a performance na gestão da segurança e higiene do trabalho.

2.3 Acidentes de trabalho

No presente estudo adoptou-se o conceito de acidente de trabalho que consta em legislação nacional, definido como «aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.» (Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro, artigo 8º).

2.3.1 Discussão do conceito

A definição de acidente de trabalho não é única, universalmente aceite e muito menos incontroversa. O conceito é singular na cultura de cada país e na cultura de cada organização e tem sofrido alterações a par da evolução das sociedades e dos métodos de trabalho.

Em Portugal o conceito tem também sofrido alterações, facto bem patente quando analisamos a legislação nacional, como a seguir se exemplifica.

A Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, relativa a acidentes de trabalho e doenças profissionais, no seu artigo 6º, apresenta a mesma definição de acidente de trabalho adoptado neste estudo, considerando como acidente de trabalho «aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte», como também aquele que ocorre numa das seguintes situações:

- No trajecto de ida e de regresso para e do local de trabalho;
- Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora;
- No local de trabalho;
- Quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores;
- Quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora;
- Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;
- Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

A Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho, no seu artigo 8º mantém o conceito de acidente de trabalho da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, mas apresenta no artigo 9º uma extensão do conceito, onde se classifica como acidente de trabalho os acidentes que ocorram:

- No local de pagamento da retribuição;
- No local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente;
- No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste que se verifique nos trajectos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador;
- Entre qualquer dos seus locais de trabalho, no caso de ter mais de um emprego;
- Entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho;
- Entre o local de trabalho e o local da refeição;
- Entre o local onde por determinação do empregador presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual ou a sua residência habitual ou ocasional.

Outro exemplo da evolução do conceito de acidente de trabalho está patente na OHSAS 18001:2007, que comparativamente à OHSAS 18001:1999 revela uma nova abordagem ao conceito de acidente de trabalho.

Na primeira edição (OHSAS 18001:1999) definiu-se acidente como «evento indesejável que resulta em morte, doença, lesão, dano ou outra perda.» (item 3.1).

Na segunda edição (OHSAS 18001:2007), que cancela e substitui a primeira edição, o termo acidente passa a estar incluído no termo incidente, definido como o «acontecimento(s) relacionado(s) com o trabalho que, não obstante a severidade, origina(m) ou poderia(m) ter originado dano para a saúde.» (item 3.9).

Para clarificar o conceito a norma acrescenta 3 notas: 1) Um acidente é um incidente que deu origem a lesões, ferimentos, danos para a saúde ou fatalidade; 2) Um incidente em que não ocorram lesões, ferimentos, danos para a saúde ou fatalidade (morte) também se pode designar como um «quase acidente» ou «ocorrência perigosa»; 3) Uma situação de emergência é um caso particular de incidente.

Os acidentes de trabalho definem-se então como acontecimentos imprevistos que produzem lesões, mortes, perdas de produção e danos em bens e propriedades, sendo a sua prevenção dificultada se não conhecermos e compreendermos as causas que levam às ocorrências, tarefa

que se revela de grande complexidade (Raouf, 2001), questão que nos remete para a análise das causas dos acidentes de trabalho.

Muitos autores têm contribuído para a criação de uma teoria que explique as causas dos acidentes de trabalho, que ajude a identificar, isolar e eliminar os factores que contribuem para a ocorrência do acidente, mas a consensualidade está longe de ser alcançada (Raouf, 2001).

Os acidentes de trabalho, assim como as doenças profissionais, acarretam custos demasiado elevados para as organizações, tanto em Portugal, como no resto do Mundo, independentemente do sector económico. Afectam a produtividade das organizações, reflectida numa maior taxa de absentismo, na desmotivação dos trabalhadores, num desaproveitamento da formação que é dada aos trabalhadores sinistrados, emergência de gastos com indemnizações, gastos com trabalhadores substitutos, podendo também afectar a imagem da organização, tanto interna como externamente, junto de clientes, parceiros e sociedade em geral. Logo, identificar os elementos que contribuem para a ocorrência do acidente de trabalho e apostar na prevenção dos acidentes de trabalho traz vantagens para a competitividade e produtividade das organizações (Silva, 2008).

Silva (2008) refere três momentos chave na análise científica da segurança e dos acidentes de trabalho:

- O primeiro momento, que vai desde o século XIX à Segunda Guerra Mundial, incide numa abordagem técnica às máquinas e às condições de trabalho, apostando em medidas preventivas de cariz técnico.
- Num segundo momento destacam-se, em 1919, os estudos de Greenwood e Woods e, em 1931, o trabalho de Heinrich, que introduzem na análise dos acidentes de trabalho a componente humana, procurando medidas preventivas de cariz humano. O acidente de trabalho é então considerado um acontecimento que resulta de uma causa única, de origem humana ou de origem técnica.
- O terceiro momento que marca o estudo científico da segurança e acidentes de trabalho ocorre em finais dos anos 70 e assenta na teoria da causalidade múltipla, que defende uma associação de factores que se traduzem numa interacção entre o indivíduo, a situação de trabalho, factores grupais, organizacionais e do meio envolvente.

Heinrich (citado em Raouf, 2000) desenvolveu a teoria do efeito dominó das causas dos acidentes, segundo a qual 88% dos acidentes são provocados por causas humanas, 10% por condições perigosas e 2% por acontecimentos fortuitos.

No modelo de Heinrich é proposta uma sequência de cinco factores na causa do acidente, em que cada um actua sobre o seguinte da mesma forma que o fazem as peças de um dominó, pelo que a eliminação de um dos factores irá interromper a sequência, evitando o acidente e os danos daí resultantes (Raouf, 2001).



Figura 2 – Teoria do efeito dominó das causas dos acidentes
Fonte: Adaptado de Raouf, 2001

O modelo em pirâmide das estatísticas dos quocientes de acidentes, também desenvolvido por Heinrich, defende o princípio da existência de uma proporcionalidade fixa entre os acidentes graves, os ligeiros e os quase acidentes. Desta forma, as medidas adoptadas com vista à redução dos acidentes, embora não alterem a proporção, podem prolongar o período de tempo antes da ocorrência de um acidente grave, da mesma forma que uma redução dos acidentes na base da pirâmide resultará numa redução do número de acidentes ligeiros e graves, num mesmo período de tempo. Segundo este modelo, para cada acidente grave existem, aproximadamente, 29 acidentes ligeiros e 300 quase acidentes (Seaver & O'Mahony, 2003).

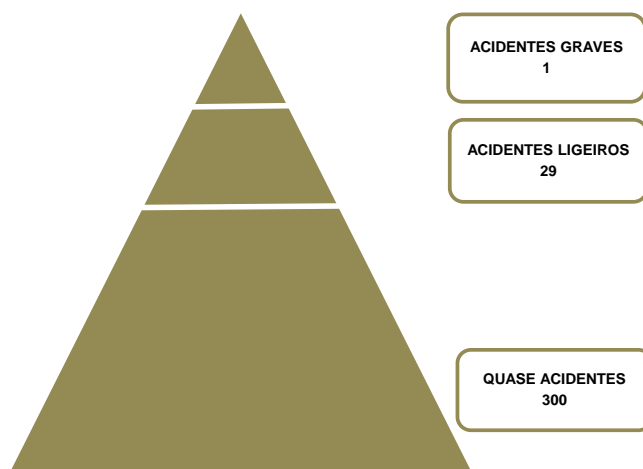


Figura 3 – Modelo em pirâmide das estatísticas dos quocientes de acidentes
Fonte: Adaptado de Seaver & O'Mahony, 2003

A teoria da causalidade múltipla defende que podem existir numerosos factores e causas a contribuir para a ocorrência do acidente e que determinadas combinações entre estes provocam o acidente. De acordo com esta teoria os factores propícios à ocorrência do acidente podem ser factores de comportamento, onde se incluem os factores relativos ao trabalhador, como atitudes desconhecimento e aptidões físicas e mentais inadequadas, ou factores ambientais, onde se incluem a protecção inadequada de elementos de trabalho perigosos, a deterioração dos equipamentos de trabalho e a adopção de procedimentos inseguros (Raouf, 2001).

Ao considerarmos o acidente de trabalho como defeito de um sistema, e não unicamente resultado de erros individuais, distração ou falta de cuidados, podemos identificar possíveis origens e causas dos problemas, o que servirá de ponto de partida para a elaboração de programas de prevenção adequados e eficazes para cada organização individualmente (O'Toole, 2002).

Na análise dos custos decorrentes dos acidentes de trabalho, e para termos uma perspectiva real dos mesmos, será útil o recurso ao modelo de iceberg de custos dos acidentes de trabalho, desenvolvido por Heinrich nos anos 40. Segundo este modelo os custos visíveis, ou directos, são representados pela parte do icebergue acima da linha de água, e os custos invisíveis, ou indirectos, pela parte abaixo. Os custos indirectos podem ser até 25 vezes maiores que os directos Seaver & O'Mahony, 2003).

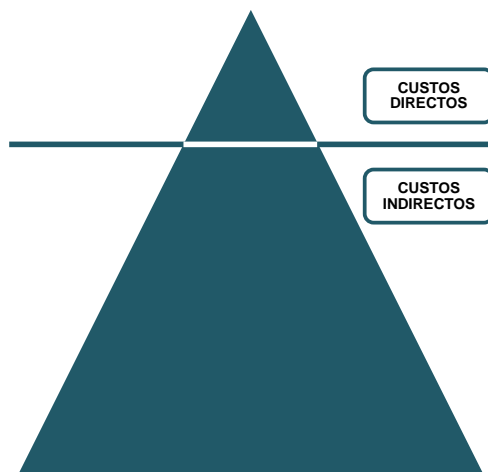


Figura 4 – **Modelo de iceberg de custos dos acidentes de trabalho**
Fonte: Adaptado de **Seaver & O'Mahony, 2003**

Ao analisarmos as estatísticas dos acidentes de trabalho ocorridos em Portugal e no resto do Mundo percebemos que a problemática dos acidentes de trabalho está longe de ser resolvida, uma vez que o número de ocorrências continua a ser muito elevado. Daí, a importância de conhecermos e compreendermos os elementos e as causas que contribuem para a ocorrência do acidente, de forma a criar-se e implementar-se acções e mecanismos de prevenção, que permitam às organizações inverter o actual cenário, gerando um aumento da produtividade e da competitividade.

2.3.2 Prevenção dos acidentes de trabalho

A Directiva 89/391/CEE, de 12 Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, é considerada o diploma nuclear da política de segurança e saúde no trabalho e estabelece os princípios gerais de prevenção a adoptar e integrar pelos empregadores no processo produtivo e de gestão das organizações.

Os princípios gerais de prevenção nos quais as entidades patronais devem basear as suas medidas preventivas, ainda segundo a Directiva 89/391/CEE, consistem em:

- Evitar os riscos;
- Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
- Combater os riscos na origem;
- Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
- Ter em conta o estágio de evolução da técnica;
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
- Dar prioridade às medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

O conceito de prevenção está patente na Directiva 89/391/CEE que define prevenção como «conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da actividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais.» (Artigo 3º).

No âmbito da legislação nacional, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do *Código do Trabalho*, determina também o dever de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelas entidades empregadoras, pormenorizando que «o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.» (Artigo 281).

A Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que aprova o *Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho*, define prevenção como:

«O conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores.» (Artigo 4º, alínea i).

2.4 Caracterização do sector hoteleiro

O Turismo revela-se desde sempre, e cada vez mais, como um dos principais sectores da economia no nosso país. Caracterizado por um elevado índice de crescimento prevê-se que a sua dimensão actual possa duplicar até 2015. Emprega uma em cada nove pessoas, à escala mundial, o que justifica o crescente interesse de vários países e regiões pelo turismo, enquanto fonte geradora de riqueza, crescimento e emprego (Quintas, 2006).

A hotelaria, enquanto actividade turística, tem acompanhado o crescimento da indústria onde se insere, a do turismo, justificando desta forma as apostas que se têm feito no sector, nomeadamente na construção de novos estabelecimentos hoteleiros no Litoral Alentejano.

Segundo dados estatísticos do Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, relativos a 2006, em Portugal existiam 41.939 estabelecimentos de alojamento e restauração, que empregavam 220.730 de um total de 3.098.596 pessoas ao serviço em estabelecimentos (GEP/MTSS, 2008a).

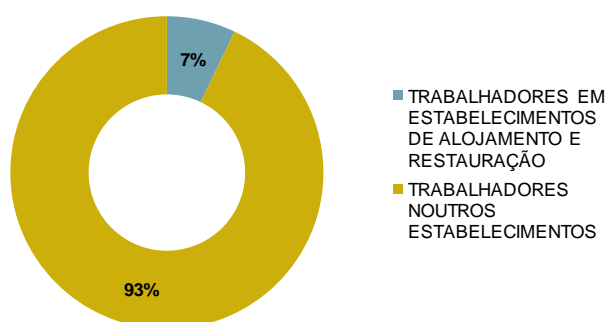


Figura 5 – **Pessoas ao serviço em estabelecimentos (%)**
Fonte: (GEP/MTSS, 2008a).

Em 2007, limitando a análise estatística a estabelecimentos com a classificação de hotéis, pensões e outros, constata-se a existência de um total de 2031 estabelecimentos hoteleiros em Portugal, 154 localizados na região do Alentejo, 41 dos quais no Alentejo Litoral (INE, 2008).

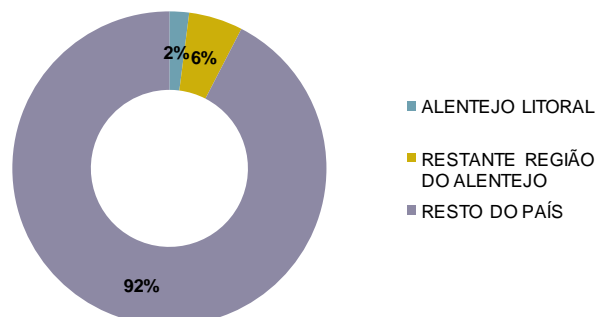


Figura 6 – Estabelecimentos hoteleiros em Portugal
Fonte: (INE, 2008).

No que se refere ao número de dormidas e de hóspedes, ainda segundo dados relativos a Portugal em 2007, os estabelecimentos hoteleiros acolheram cerca de 13.3 milhões de hóspedes, a que corresponderam cerca de 39.6 milhões de dormidas, que geraram proveitos totais na ordem dos 1.923.3 milhões de euros (AEP, 2008).

No ano de 2008, através do Decreto-Lei nº 39/2008, de 7 de Março, o panorama nacional em termos de classificação dos estabelecimentos hoteleiros é alterado. Os estabelecimentos hoteleiros, considerados como uma das tipologias de empreendimentos turísticos, devem, a partir desta data, ser classificados em Hotéis, Hotéis – apartamentos e Pousadas.

Atendendo a estas alterações, inclusive em termos de análise estatística, dados acumulados, até Setembro, referentes a 2009 indicam-nos que em Portugal alojaram-se 10.291.1 milhares de hóspedes em estabelecimentos hoteleiros, entre os quais 532.5 milhares optaram pela região do Alentejo (Turismo de Portugal, ip, 2009a).

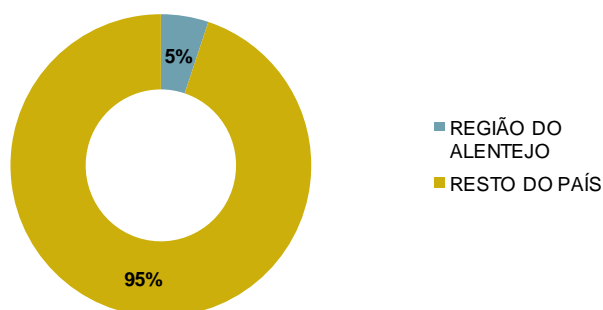


Figura 7 – Hóspedes em estabelecimentos hoteleiros (%)
Fonte: (Turismo de Portugal, ip, 2009a).

Considerando o indicador dormidas em estabelecimentos hoteleiros, registaram-se 29.855.1 milhares de dormidas em Portugal (10.779.2 de Portugal e 19.075.9 do estrangeiro), sendo que 932.3 milhares (701.5 de Portugal e 230.8 do estrangeiro) correspondem à região do Alentejo.

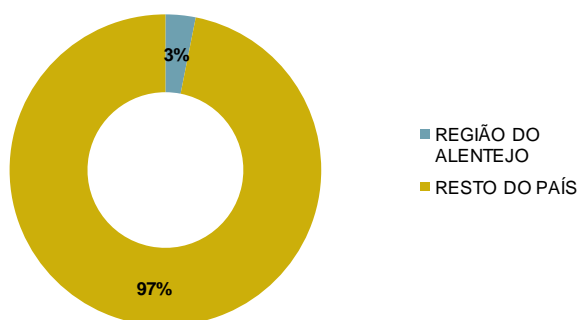


Figura 8 – **Dormidas em estabelecimentos hoteleiros (%)**
Fonte: (Turismo de Portugal, ip, 2009a).

Quanto às taxas de ocupação dos quartos nos estabelecimentos hoteleiros, registou-se no total nacional uma taxa de 42.7%, sendo que a região do Alentejo revelou uma taxa de 54.2%. (Turismo de Portugal, ip, 2009a).

No que se refere aos proveitos (proveitos de aposento e outros proveitos) foram gerados 1.427.2 milhões de euros no total nacional, 49.1 milhões dos quais na região do Alentejo (Turismo de Portugal, ip, 2009a).

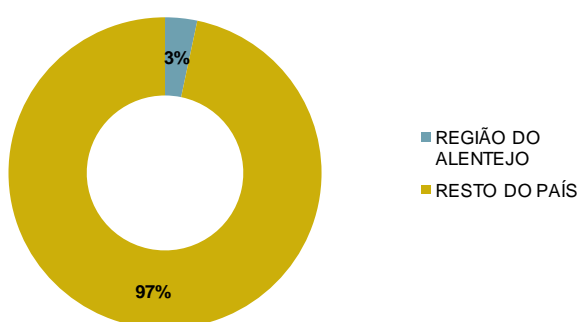


Figura 9 – **Proveitos dos estabelecimentos hoteleiros (%)**
Fonte: (Turismo de Portugal, ip, 2009a).

2.4.1 O sector hoteleiro do Litoral Alentejano

De acordo com o Plano Estratégico Nacional do Turismo (PENT)² foram identificados sete novos pólos de atracção turística a desenvolver em Portugal até 2015, onde se destaca no Alentejo o Litoral Alentejano e o Alqueva. Este plano estratégico apresenta a região do Litoral Alentejano como um dos pólos turísticos a desenvolver, no sentido de diversificar a oferta turística portuguesa (pólo Litoral Alentejano), referindo-se a esta região como um destino de grande qualidade.

De acordo com o previsto para 2015, as dormidas de estrangeiros no Alentejo deverão atingir as 650 mil, correspondendo a um acréscimo anual de 10.8%, enquanto o crescimento das dormidas de turistas nacionais deverá atingir os 3.3% (Turismo de Portugal, ip, 2007).

Segundo o sítio³ do Turismo de Portugal⁴ constata-se que os poucos estabelecimentos hoteleiros, ou pelo menos considerados como tal, existentes na região do Litoral Alentejano caracterizam-se pela grande diferenciação e heterogeneidade entre eles, com excepção das categorias que se fixam entre as três e as quatro estrelas.

Relativamente às unidades de alojamento⁵ disponibilizadas verifica-se uma grande diversidade, desde estabelecimentos hoteleiros que disponibilizam menos de trinta unidades de alojamento a outros que disponibilizam perto de duas centenas de unidades de alojamento.

Quanto ao número de camas mantém-se a dissemelhança, identificando-se estabelecimentos hoteleiros que disponibilizam menos de uma centena de camas e estabelecimentos hoteleiros que disponibilizam mais de três centenas de camas.

² «O Plano Estratégico Nacional do Turismo (PENT) é uma iniciativa do Governo, da responsabilidade do Ministério da Economia e da Inovação, para servir de base à concretização de acções definidas para o crescimento sustentado do Turismo nacional nos próximos anos, e orientar a actividade do Turismo de Portugal, ip, entidade pública central do sector» (Turismo de Portugal, ip, 2007).

³ www.turismodeportugal.pt

⁴ «Integrado no Ministério da Economia e da Inovação, o Turismo de Portugal é a Autoridade Turística Nacional responsável pela promoção, valorização e sustentabilidade da actividade turística, agregando numa única entidade todas as competências institucionais relativas à dinamização do turismo, desde a oferta à procura.» (Turismo de Portugal, ip, 2009b)

⁵ De acordo com o estipulado no artigo 7º, alínea 2 do Decreto-Lei nº 39/2008, de 7 de Março «As unidades de alojamento podem ser quartos, suites, apartamentos ou moradias, consoante o tipo de empreendimento turístico.»

Prevê-se uma forte aposta no sector hoteleiro do Litoral Alentejano, cuja oferta em número e em tipologias se revela actualmente bastante reduzida, nomeadamente através da construção de vários empreendimentos turísticos, entre os quais se encontram os estabelecimentos hoteleiros, respondendo desta forma à aposta e desenvolvimento dos produtos apontados no PENT para o Alentejo e que são o *Touring*, Sol e Mar e o Golfe (Turismo de Portugal, ip, 2007)

2.4.2 Identificação dos perigos/riscos e lesões mais frequentes no sector hoteleiro

Dada a especificidade do sector hoteleiro e das diversas actividades que aí decorrem, estão identificados os perigos/riscos mais frequentes aos quais os trabalhadores estão expostos (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, s. d.), destacando-se:

- As quedas, devido a escorregadelas e tropeções;
- O manuseamento de equipamentos cortantes;
- O manuseamento de alimentos excessivamente quentes, que podem ter como consequência queimaduras e escaldões;
- Os riscos decorrentes da movimentação manual de cargas, que podem resultar em lesões músculo-esqueléticas;
- A exposição ao ruído proveniente dos vários departamentos e actividades inerentes a um estabelecimento hoteleiro, como por exemplo a lavandaria;
- O manuseamento de substâncias perigosas, que podem originar lesões ou doenças profissionais;
- O manuseamento de gás comprimido utilizado em bebidas;
- A exposição dos trabalhadores a ambientes aquecidos, que pode originar *stress* pelo calor podendo mesmo levar ao colapso físico do trabalhador;
- O manuseamento de substâncias inflamáveis, que podem resultar em incêndio;
- Os riscos psicossociais, associados à organização do trabalho

É de referir também o risco decorrente do manuseamento de máquinas e ferramentas, e de salientar os riscos químicos e biológicos provenientes da exposição a agentes químicos e biológicos (União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, 2005).

Relativamente às lesões mais comuns identificadas neste sector de actividade económica destacam-se as queimaduras, os cortes e feridas, as contusões, entorses e luxações, a distensão muscular, as rupturas de ligamentos, as lesões da coluna e os choques eléctricos (União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, 2005).

2.4.3 Indicadores estatísticos de segurança e higiene do trabalho do sector de alojamento e restauração

Em Portugal existe uma enorme escassez de dados disponíveis referentes ao sector específico da hotelaria, nomeadamente no que se refere às causas reais que contribuem para a ocorrência dos acidentes de trabalho.

O Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social publicou, em 2008, um estudo relativo aos acidentes de trabalho ocorridos em Portugal no ano de 2006, documento que serve de base à construção do presente capítulo e que permite uma análise abrangente e exaustiva do panorama laboral em torno da temática dos acidentes de trabalho no sector do alojamento e restauração⁶ no nosso país (GEP/MTSS, 2008b).

Neste estudo o tratamento de dados relativos aos acidentes é feito em função de um conjunto de variáveis, que caracterizam os empregadores (considerando a actividade económica e a dimensão da empresa), os sinistrados (considerando o sexo, a idade, a profissão, a situação profissional e a nacionalidade), as causas e circunstâncias (considerando a localização geográfica, a data e hora do acidente, o tipo de local, a actividade física específica da vítima, o desvio, o contacto/modalidade da lesão, o agente material associado ao desvio e o agente material associado ao contacto) e as consequências (considerando a natureza da lesão, a parte do corpo atingida e os dias de trabalho perdidos).

O conceito de acidente de trabalho apresentado nesta publicação⁷ difere da versão adoptada neste trabalho, ao excluir da definição de acidente de trabalho, e consequentemente da análise, os acidentes de trajeto. Exclui também os ferimentos auto-infligidos, os acidentes que têm origem em causas médicas e doenças profissionais.

⁶ Neste estudo do GEP/MTSS a actividade económica dos estabelecimentos hoteleiros está incluída no CAE – REV.2.1 – H – Alojamento e Restauração, o que nos permite uma abordagem ao sector.

⁷ «Acidente de trabalho – Todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo actos derivados do trabalho ou com ele relacionados, do qual resulte uma lesão corporal, uma doença ou a morte de um ou vários trabalhadores. São também considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma actividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador.» (GEP/MTSS, 2008b, p. 15).

Apurou-se então que, em 2006, dos 237.392 acidentes de trabalho registados no total das actividades económicas no nosso país, 11.496 ocorreram no sector do alojamento e restauração.

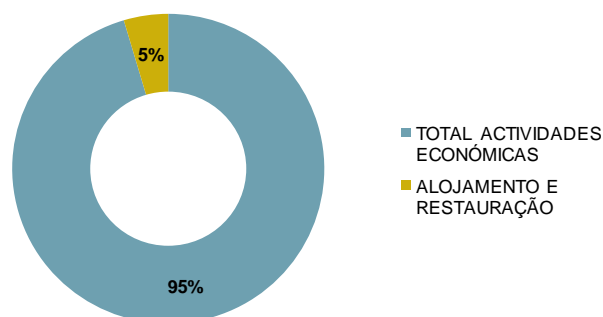


Figura 10 – Acidentes de trabalho registados (%)
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

Relativamente aos acidentes de trabalho mortais, de um total de 253 acidentes mortais 5 ocorreram no sector do alojamento e restauração.

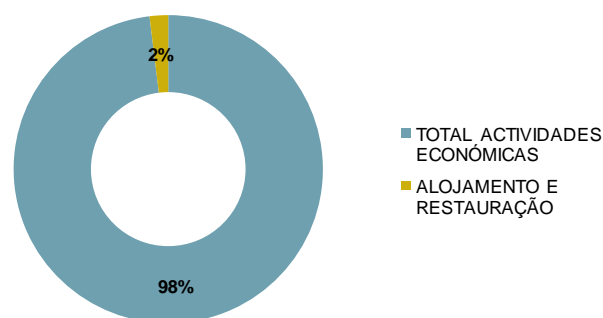


Figura 11 – Acidentes de trabalho mortais (%)
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

Considerando o sexo dos sinistrados, no total das actividades económicas dos 237.392 acidentes de trabalho registados 184.764 (78%) correspondem a sinistrados homens e 52.628 (22%) a sinistrados mulheres. No sector do alojamento e restauração a situação inverte-se, registando-se 6.509 acidentes de trabalho com mulheres e 4.987 com homens.

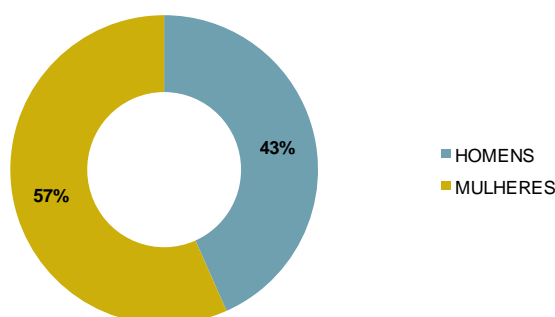


Figura 12 – Acidentes de trabalho segundo o sexo dos sinistrados no sector do alojamento e restauração (%)
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

Relativamente aos acidentes de trabalho mortais, ainda segundo o sexo do sinistrado, constata-se a predominância de sinistrados homens. Dos 253 acidentes mortais ocorridos no total das actividades económicas 245 foram com homens e 8 com mulheres, sendo que no sector do alojamento e restauração regista-se 100% de sinistrados masculinos.

Na análise dos acidentes de trabalho que resultaram na ausência, ou não ausência, do trabalhador ocorreram, no total das actividades económicas, 63.865 acidentes de trabalho que não resultaram em ausência e 173.274 que resultaram em ausência, que corresponderam a 7.082.066 dias de trabalho perdidos.

No sector do alojamento e restauração esta relação mantém-se, registando-se 3.064 acidentes que não resultaram em ausência e 8.427 que originaram a ausência do trabalhador, correspondendo a 344.593 dias de trabalho perdidos.

Tanto no total das actividades económicas como no sector específico do alojamento e restauração identificou-se um número médio de 40.9 dias de trabalho perdidos por acidente com ausência do trabalhador (GEP/MTSS, 2008b).

Analisando os acidentes de trabalho segundo o escalão etário identificamos, no sector em análise, que a maioria dos acidentes ocorrem com trabalhadores dos 25 aos 34 anos, quer no sexo masculino quer no feminino, à semelhança do que ocorre no total das actividades económicas, com excepção dos acidentes mortais em que duas das cinco vítimas mortais, todas homens como atrás referenciado, se situam no escalão etário dos 45 aos 54 anos.⁸

Na identificação dos países de origem dos trabalhadores sinistrados, excluindo Portugal, destacam-se o Brasil, Cabo Verde e Angola.

	TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
	AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
PAÍS DE ORIGEM DO TRABALHADOR				
Portugal	217.942	239	10.085	4
Angola	968	0	105	0
Moçambique	162	0	12	0
Guiné-Bissau	560	0	30	0
Cabo Verde	947	0	142	0
São Tomé e Príncipe	247	0	32	0
Brasil	2.627	4	364	1
Outro País da U.E.	1.315	0	70	0
Outro	4.789	10	213	0
Ignorado	7.835	0	443	0
Total	237.392	253	11.496	5

Quadro 4 – Acidentes de trabalho segundo a nacionalidade do trabalhador – Homens e Mulheres
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

⁸ v.g., Anexo 1 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo o escalão etário e sexo do trabalhador

Na análise dos acidentes de trabalho segundo o escalão de dimensão da empresa, no sector do alojamento e restauração, os dados revelam que empresas que empregam entre 1 a 9 trabalhadores registam um maior número de acidentes de trabalho, incluindo os mortais.⁹

Quanto à situação profissional dos trabalhadores, no sector do alojamento e restauração, verifica-se que 85.79% dos acidentes de trabalho ocorreram com trabalhadores por conta de outrem.¹⁰

Examinando os acidentes de trabalho segundo a actividade física específica do sinistrado no exacto momento em que o acidente ocorre, verifica-se que do total dos acidentes de trabalho ocorridos no sector do alojamento e restauração, as actividades de trabalho com ferramentas de mão, de transporte manual e de movimento, originam o maior número de sinistrados, todas acima das 2.000 ocorrências. Quanto aos acidentes de trabalho mortais a actividade de condução/presença a bordo de um meio de transporte foi responsável por 3 dos 5 acidentes mortais no sector.

		TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
ACTIVIDADE FÍSICA		AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
	Operação com máquina	19.227	23	433	0
	Trabalho com ferramentas de mão	60.563	40	2.882	0
	Condução / presença a bordo de um meio de transporte	7.116	77	511	3
	Manipulação de objectos	37.088	35	1.857	1
	Transporte manual	49.136	19	2.311	0
	Movimento	51.031	33	2.957	1
	Presença	1.086	7	12	0
	Outra	2	0	0	0
	Ignorado	12.143	19	533	0
	Total	237.392	253	11.496	5

Quadro 5 – Acidentes de trabalho segundo a actividade física no momento do acidente
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

Considerando o desvio¹¹ na nossa análise dos acidentes de trabalho identifica-se a predominância do desvio resultante da perda de controlo da máquina, do meio de transporte, do equipamento manuseado, da ferramenta manual, objecto ou animal, do desvio proveniente de escorregamento ou hesitação com queda ou queda da pessoa e do desvio derivado de movimentos do corpo sujeito a constrangimento físico.

⁹ v.g., Anexo 2 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo o escalão de dimensão da empresa

¹⁰ v.g., Anexo 3 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo a situação profissional

¹¹ Considera-se como desvio todos os acontecimentos que ultrapassam o processo normal de execução do trabalho, isto é, aquele acontecimento que provoca o acidente (GEP/MTSS, 2008b).

	TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
	AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
DESvio				
Problema eléctrico, explosão, incêndio	960	12	46	0
Transbordo, derrubamento, fuga, escoamento, vaporização, emissão	22.351	2	820	0
Ruptura, arrombamento, rebentamento, resvalamento, queda, desmoronamento	12.087	25	604	0
Perda de controlo da máquina, meio de transporte, equipamento manuseado, ferramenta manual, objecto, animal	6.520	107	3.100	3
Escorregamento ou hesitação com queda, queda da pessoa	41.428	55	2.819	1
Movimento do corpo não sujeito a constrangimento físico	25.319	20	1.298	0
Movimento do corpo sujeito a constrangimento físico	56.867	0	2.239	0
Surpresa, susto, violência, agressão, ameaça, presença	1.420	6	64	1
Outro desvio não referido nesta classificação	590	0	6	0
Nenhuma informação	8.850	26	446	0
Total	237.392	253	11.496	5

Quadro 6 – Acidentes de trabalho segundo o desvio
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

Quanto à análise dos acidentes de trabalho segundo o agente material associado ao desvio, destacaram-se, no sector do alojamento e restauração, os agentes materiais provenientes de edifícios, superfícies ao nível e acima do solo, as ferramentas manuais não motorizadas e os dispositivos de transporte e armazenamento. Nos acidentes de trabalho mortais, dos 5 ocorridos, 3 derivaram de veículos terrestres, um de edifícios, construções, superfícies – acima do solo e um de equipamentos de escritório e pessoais, materiais de desporto, armas, equipamento doméstico.¹²

Na análise dos acidentes de trabalho segundo o contacto ou modalidade de lesão¹³ regista-se uma maior incidência nos esmagamentos em movimento vertical ou horizontal sobre ou contra um objecto imóvel, nos contactos com um agente material cortante, afiado, áspero e no contacto por constrangimento físico do corpo, ou constrangimento psíquico (todos acima dos 2.000 registos de acidentes de trabalho entre os 11.496 ocorridos no sector do alojamento e restauração). Quanto aos acidentes mortais 3 das 5 ocorrências resultaram de esmagamentos em movimento vertical ou horizontal sobre ou contra um objecto imóvel.

¹² v.g., Anexo 4 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo o agente material associado ao desvio

¹³ Contacto ou modalidade da lesão é o modo como a vítima é lesionada, física e psicologicamente, pelo agente material que originou a lesão (GEP/MTSS, 2008b).

		TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
		AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
CONTACTO	Contacto com corrente eléctrica, temperatura, substância perigosa	8.488	14	1.148	0
	Afogamento, soterramento, envolvimento	62	20	2	0
	Esmagamento em movimento vertical/horizontal sobre/contra objecto imóvel	59.318	94	3.752	3
	Pancada por objecto em movimento, colisão com...	49.199	59	942	1
	Contacto com agente material cortante, afiado, áspero	37.097	7	2.572	1
	Entalão, esmagamento, etc.	15.381	22	330	0
	Constrangimento físico do corpo, constrangimento psíquico	58.209	0	2.294	0
	Mordedura, pontapé, etc. (animal ou humano)	1.495	2	57	0
	Outro contacto não referido nesta classificação	0	0	0	0
	Nenhuma informação	8.143	35	399	0
Total		237.392	253	11.496	5

Quadro 7 – Acidentes de trabalho segundo o contacto ou modalidade de lesão
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

Quanto à natureza das lesões originadas pelos acidentes de trabalho, no sector do alojamento e restauração, identifica-se uma maior ocorrência de feridas e lesões superficiais e de deslocações, entorses e distensões. Registaram-se também, em menor número, concussões e lesões internas, e lesões resultantes de queimaduras, escaldadura e congelação.

Reportando às lesões identificadas nos acidentes de trabalho mortais salientam-se as concussões e lesões internas, que correspondem a 4 acidentes mortais, e as lesões múltiplas que resultaram num acidente mortal.

		TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
		AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
NATUREZA DA LESÃO	Feridas e lesões superficiais	96.739	3	4.451	0
	Fracturas	10.272	23	505	0
	Deslocações, entorses e distensões	41.653	0	2.030	0
	Amputações (perda de partes do corpo/esmagamento)	667	14	6	0
	Concussões e lesões internas	26.266	75	987	4
	Queimaduras, escaldadura, congelação	5.135	10	887	0
	Envenenamento (intoxicações), infecções	491	1	19	0
	Afogamento e asfixia	75	23	2	0
	Efeitos de ruído, vibrações e pressão	34	0	0	0
	Efeitos de temperaturas extremas, luz e radiações	128	0	3	0
	Choques	3.806	10	250	0
	Lesões múltiplas	1.205	54	56	1
	Outras lesões especificadas não incluídas noutras rubricas	6.793	7	349	0
	Tipo de lesão desconhecida	44.128	33	1.951	0
	Total	237.392	253	11.496	5

Quadro 8 – Acidentes de trabalho segundo a natureza da lesão
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

As ausências devidas às referidas lesões foram 95.505 dias para as feridas e lesões superficiais, 37.091 dias para as concussões e lesões internas, 85.408 dias para as deslocações, entorses e distensões e 14.789 dias para as queimaduras, escaldadura, congelação. De referir os 46.978 dias de ausência por acidentes de trabalho que resultaram em fracturas.¹⁴

Na análise dos acidentes de trabalho segundo as partes do corpo atingidas salientam-se as lesões em extremidades superiores, em 4.911 casos e que geraram 131.702 dias de ausência.

Na análise dos acidentes de trabalho segundo as partes do corpo atingidas salientam-se as lesões em extremidades superiores, em 4.911 casos, gerando 131.702 dias de ausência.

ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO A PARTE DO CORPO ATINGIDA – HOMENS E MULHERES				
PARTE DO CORPO ATINGIDA	TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
	AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
Cabeça	36.686	74	885	4
Pescoço, incluindo espinha e vértebras do pescoço	1.937	2	95	0
Pescoço, incluindo espinha e vértebras das costas	27.430	8	1.156	0
Tórax e órgãos torácicos	8.223	54	341	0
Extremidades superiores	83.141	0	4.911	0
Extremidades inferiores	54.399	0	2.662	0
Corpo inteiro ou partes múltiplas	10.382	90	469	1
Outras partes do corpo atingidas	2.917	3	216	0
Parte do corpo desconhecido	12.277	22	761	0
Total	237.392	253	11496	5

Nº DE DIAS DE AUSÊNCIA SEGUNDO PARTE DO CORPO ATINGIDA – HOMENS E MULHERES		
PARTE DO CORPO ATINGIDA	TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO
CABEÇA	421.174	15.411
Pescoço, incluindo espinha e vértebras do pescoço	52.271	4.865
Pescoço, incluindo espinha e vértebras das costas	852.436	39.727
Tórax e órgãos torácicos	211.094	7.834
Extremidades superiores	2.651.616	131.702
Extremidades inferiores	2.176.520	114.007
Corpo inteiro ou partes múltiplas	385.977	16.547
Outras partes do corpo atingidas	62.681	2.728
Parte do corpo desconhecido	268.297	11.772
Total	7.082.066	344.593

Quadro 9 – Acidentes de trabalho segundo a parte do corpo atingida e número de ausências daí resultantes
Fonte: (GEP/MTSS, 2008b).

¹⁴ v.g., Anexo 5 – N° de dias de ausência originados por acidentes de trabalho, segundo a natureza da lesão

3 Notas metodológicas

Considerando que uma investigação é, por definição, algo que se procura, um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso implica (Quivy & Campenhoudt, 1992, p.31), deu-se prossecução ao estudo empírico patente no presente capítulo.

3.1 Hipóteses de investigação e identificação das variáveis em estudo

Considerando que as hipóteses surgem como uma sugestão de resposta para o problema em investigação, constituindo-se como enunciados de predição dos efeitos esperados num estudo (Freixo, 2009) procedeu-se à formulação das hipóteses de investigação e à identificação das variáveis deste estudo.

	HIPÓTESES	VARIÁVEIS
HIPÓTESE 1	Determinadas acções da administração e da chefia directa perante as questões de segurança do trabalho contribuem para um clima de segurança positivo, na percepção dos trabalhadores.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: acção da administração e das chefias directas perante questões de segurança.
HIPÓTESE 2	De acordo com a percepção dos trabalhadores, a existência de um clima de segurança positivo depende do posicionamento e da assumpção das responsabilidades, dos trabalhadores, perante a segurança do trabalho.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: posicionamento e assumpção de responsabilidades perante a segurança do trabalho por parte dos trabalhadores.
HIPÓTESE 3	Um clima de segurança positivo pode resultar, parcialmente, da forma como é gerida a comunicação, informação e formação para a segurança do trabalho dentro de uma organização, na perspectiva dos trabalhadores.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: variáveis de gestão da segurança do trabalho (gestão da comunicação, gestão da informação e gestão da formação).
HIPÓTESE 4	Na perspectiva dos trabalhadores, a existência de um clima de segurança positivo pode dever-se aos contributos da análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho.	Variável dependente: clima de segurança. Variáveis independentes: análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho.

Quadro 10 – Hipóteses de investigação e identificação das variáveis em estudo.

A identificação de todas as variáveis em estudo está representada na figura 13.

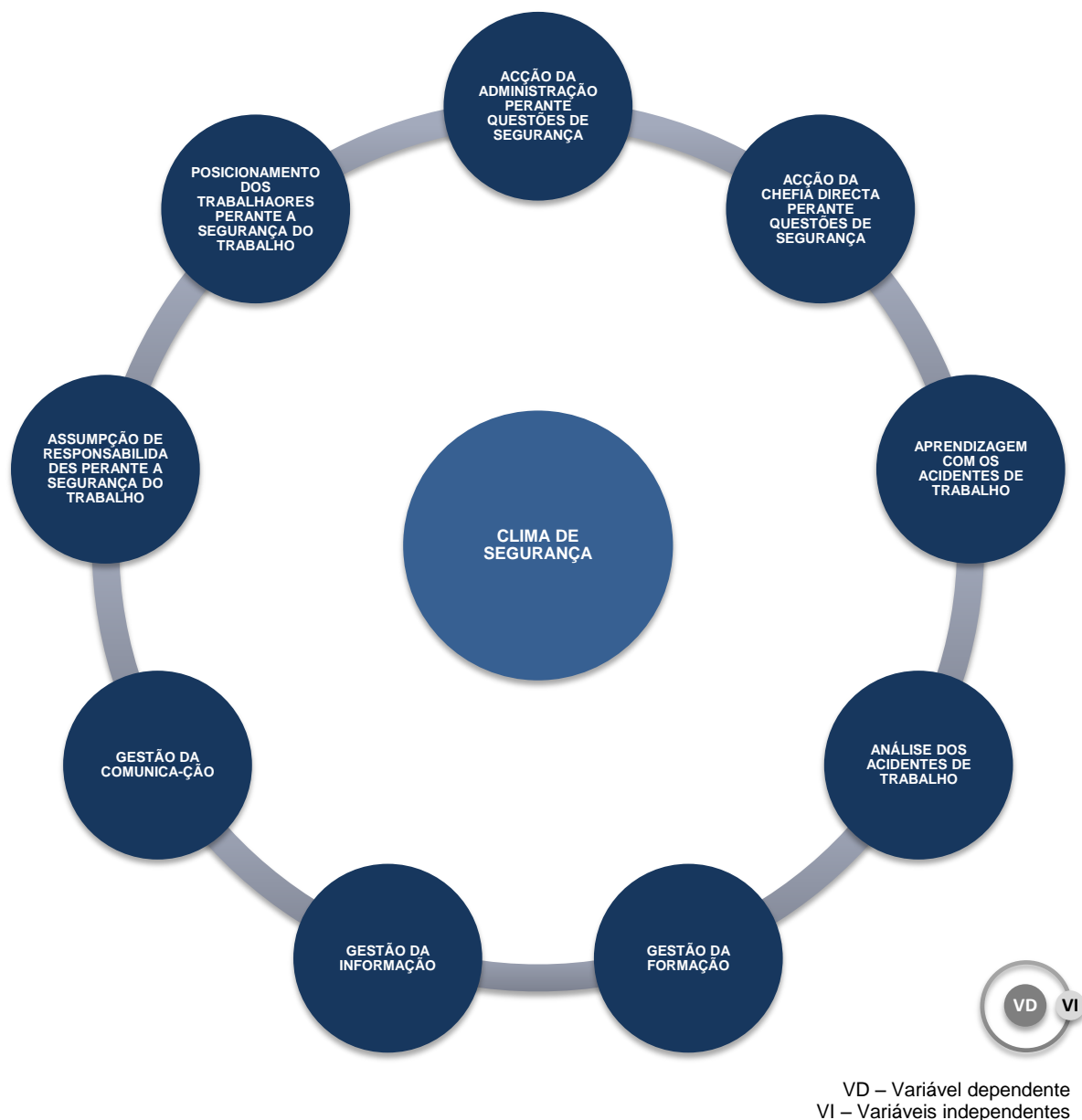


Figura 13 – Identificação das variáveis em estudo

Note-se que a variável dependente deste estudo, o clima de segurança, é uma variável latente, que se caracteriza como «uma variável que não pode ser observada nem medida directamente mas que pode ser definida a partir de um conjunto de outras variáveis (possíveis de serem observadas ou medidas) que medem qualquer coisa em comum (nomeadamente, a variável latente)» (Hill & Hill, 2008, p.135).

O facto de se trabalhar na presente investigação com uma variável latente acarreta, em parte, alguma dificuldade na operacionalização do estudo, na medida em que se inviabiliza a análise de correlações.

3.2 Classificação dos métodos de investigação

Na investigação realizada neste estudo utilizou-se como método científico o método hipotético – indutivo. Este método permite a construção de novos conceitos, novas hipóteses e, consequentemente, de um novo modelo que será submetido ao teste dos factos (Quivy & Campenhoudt, 2008, p. 144).

No recurso ao raciocínio ou método indutivo, que tem origem na concepção empirista das ciências, as fases que o investigador tem de realizar são a observação, que é sempre precedida por algo teórico como um problema ou uma hipótese, a categorização da observação, a formulação de hipóteses e a confirmação das hipóteses (Freixo, 2009).

Relativamente à natureza da pesquisa recorreu-se à investigação aplicada. Este tipo de investigação empírica baseia-se na fundamentação teórica e procura a descoberta de novos factos cuja aplicabilidade pode ser verificada a médio prazo (Hill & Hill, 2008).

Quanto à forma de abordagem a opção recaiu na investigação quantitativa que constitui “um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis”, que se baseia na observação de factos objectivos, acontecimentos e fenómenos que se verificam independentemente do investigador (Freixo, 2009, p. 144).

3.3 População em estudo

Considerando que «uma população é uma colecção de elementos que partilham características comuns e é delimitada por critérios de selecção destes elementos» (Freixo, 2009, p. 186) procedeu-se à identificação dos elementos elegíveis para este estudo.

Considerou-se, perante a dimensão população a abranger, ser viável o acesso a todos os sujeitos da população, pelo que se optou pela consulta ao total da população e não pela definição de uma amostra, seguindo o princípio que «quando a dimensão da população é pequena, vale mais consultar a população que uma amostra» (Huot, 2002, p.38).

O presente estudo foi desenhado visando, como população a investigar, os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano, região que se constitui como uma zona de interesse particular da investigadora, uma vez que aí habita e onde identifica um imenso potencial de crescimento turístico, opinião corroborada em vários estudos, salientando-se entre eles o PENT.

Na delimitação da zona geográfica a intervir seguiram-se as nomenclaturas das unidades territoriais para fins estatísticos (NUTS) que designam as sub-regiões estatísticas em que se divide o território português, onde o Alentejo Litoral é apresentado com uma divisão em cinco municípios: Alcácer do Sal, Grândola, Santiago do Cacém, Sines e Odemira (Decreto-Lei nº 244/2002, de 5 de Novembro), os cinco Concelhos abrangidos neste estudo.

Na delimitação da tipologia de empreendimentos turísticos a considerar para análise, seguiu-se o estipulado no Decreto-Lei nº 39/2008, de 7 de Março, artigo 4º, alínea a), onde se considera como uma das tipologias de empreendimentos turísticos os estabelecimentos hoteleiros.

Quanto à classificação, ainda de acordo com o Decreto-Lei atrás mencionado, no artigo 11º, nº 2, os estabelecimentos hoteleiros integram os seguintes grupos: Hotéis, Hotéis – apartamentos e Pousadas (quando exploradas directamente pela ENATUR – Empresa Nacional de Turismo, S.A.).

Recorrendo à informação institucional disponibilizada no sítio do Turismo de Portugal (anteriormente referido) e estabelecendo como critérios de selecção as tipologias que caracterizam os estabelecimentos hoteleiros (Hotéis, Hotéis – apartamentos e Pousadas) e as respectivas categorias (1 a 5 estrelas), assim como a área geográfica do Litoral Alentejano, é-nos facultada informação relativamente à tipologia, número e categoria de estabelecimentos hoteleiros, atendendo aos critérios anteriormente referidos.

Este processo de selecção permite-nos identificar de uma forma sustentada, com base em informação institucional, os estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano e consequentemente os respectivos trabalhadores, salientando-se porém que ao recorrermos a outras fontes de informação, poderemos observar uma disparidade significativa nos dados obtidos.

3.4 Instrumento e procedimentos de recolha dos dados

Perante as características gerais deste estudo, a temática abordada, a revisão da literatura, as hipóteses elaboradas, as variáveis em estudo, o tempo disponível para a realização do mesmo, o tamanho e dispersão geográfica do universo a abarcar, considerou-se de maior adequabilidade o recurso à observação indirecta¹⁵, através da aplicação de um inquérito por questionário, por administração directa¹⁶, com questões de resposta fechada.

O instrumento aplicado chama-se Questionário de Avaliação do Clima de Segurança e foi desenvolvido por uma docente e investigadora do Instituto Politécnico de Setúbal.

O questionário é composto por 54 itens, com questões de resposta fechada, com recurso à utilização de escalas de resposta de tipo Likert¹⁷ de 6 pontos (1 – Total Desacordo, 2 – Discordo, 3 – Tendo a Discordar, 4 – Tendo a Concordar, 5 – Concordo, 6 – Total Acordo) aos quais sucedem 17 itens relativos a dados sócio – demográficos.

Relativamente às dimensões de análise do clima de segurança incluídas no questionário distinguem-se 11, conforme se pode observar no quadro 11.

DIMENSÕES DE ANÁLISE	QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA DE SEGURANÇA		Nº ITENS
	1	Administração	4
	2	Chefia directa	10
	3	Pessoas com quem se trabalha	4
	4	Responsabilidades	4
	5	Pressão de trabalho	3
	6	Equipamentos de protecção individual	6
	7	Comunicação na empresa	3
	8	Acidentes e Incidentes	5
	9	Regras e Procedimentos	6
	10	Formação para a segurança	5
	11	Aprendizagem	4

Quadro 11 – Dimensões de análise do Questionário de Avaliação do Clima de Segurança

¹⁵ A observação indirecta caracteriza-se pelo facto do investigador se dirigir ao sujeito da investigação na busca da informação pretendida, ou seja o investigador não procede directamente à recolha das informações (Quivy & Campenhoudt, 2008).

¹⁶ Um questionário é de administração directa quando o próprio inquirido o preenche (Quivy & Campenhoudt, 2008).

¹⁷ A escala de Likert é uma escala de níveis, “em que cada um desses diferentes níveis é considerado de igual amplitude, significando que a análise dos dados provenientes deste tipo de escala se baseia, normalmente, em resultados somados a partir de um número de itens, podendo trabalharem-se com o pressuposto do intervalo – igual” (Freixo, 2009, p. 212).

O questionário operacionaliza as variáveis em estudo e permite desta forma caracterizar o clima de segurança do universo em estudo, objectivo geral do presente trabalho.

Depois de identificado e delimitado o universo contactaram-se os estabelecimentos considerados para análise, por correio electrónico ou por carta e posteriormente por telefone, no sentido de aceitarem participar neste estudo e de autorizarem a aplicação dos questionários aos trabalhadores, indicando-se a temática e objectivos do estudo e lembrando a garantia de confidencialidade dos estabelecimentos e dos seus trabalhadores.

No total foram contactados 15 estabelecimentos, dos quais 7 (classificados para análise como A, B, C, D, E, F, G) acederam em participar, ou seja, cerca de 47% do inicialmente previsto.

Na aferição quantitativa da população em estudo estimou-se um total de cerca de 250 trabalhadores no conjunto dos 7 estabelecimentos, não sendo possível precisar este número uma vez que o sector opera sazonalmente, o que se traduz numa alteração do número de trabalhadores dependendo da época do ano.

Da recolha dos questionários aplicados registou-se um total de 103 respondentes, que constituem os elementos a investigar no presente estudo.

Conclui-se que, em termos percentuais, embora a aplicação deste instrumento tenha sido pensada, direccionada e disponibilizada ao total da população, se verificou um retorno do número de respondentes na ordem dos 41%.

Com os estabelecimentos que responderam ao pedido e acederam a participar foram acordadas, com as respectivas administrações, as modalidades, tempos e datas de entrega, aplicação e recolha dos questionários.

No estabelecimento A os questionários foram entregues, aplicados e recolhidos presencialmente, nos estabelecimentos D e E os questionários foram enviados e recepcionados por correio, nos estabelecimentos B, C, F e G os questionários foram entregues e recolhidos presencialmente.

O tempo de resposta aos questionários variou de acordo com o número de trabalhadores e a sua disponibilidade, ficando critério das administrações o meio de distribuição e de recolha junto dos trabalhadores.

Dentro das modalidades supracitadas os questionários foram recolhidos entre 11 de Maio e 21 de Junho de 2009.

3.5 Tratamento dos dados obtidos

Os dados obtidos foram registados e analisados estatisticamente com recurso ao software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)¹⁸, versão 18, com o objectivo de se testarem as hipóteses definidas neste estudo.

Na prossecução do estudo houve necessidade de recodificar as variáveis que correspondem a itens invertidos, de forma a colocá-los todos no mesmo sentido em relação ao objecto de cada sub – escala, para garantir a sua comparabilidade.

Procedeu-se à análise de correspondências múltiplas (ACM), que se caracteriza por ser uma técnica exploratória e não confirmatória, com vista à identificação de eventuais relações entre variáveis (Santos, 2007) e posteriormente à verificação das relações entre as variáveis, indicadas pela ACM, através do procedimento *crosstabs* do SPSS.

O procedimento ACM submete os dados qualitativos de *input* a um processo de quantificação, sendo que a transformação ocorrida tem por objectivo estimar quantificações óptimas (*optimal scaling*) relativamente aos parâmetros em análise, designadamente as categorias, que estão associadas a uma quantificação, e os objectos, que estão associados a um *score*¹⁹ (Carvalho, 2008).

Foi ainda efectuada a análise de consistência interna para cada uma das 11 dimensões de análise do clima de segurança.

Finalmente, no âmbito da análise descritiva, quantificaram-se médias e desvios padrão por dimensão.

¹⁸ «O SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) é o *software* de manipulação, análise e apresentação de resultados de análise de dados de utilização predominante nas Ciências Sociais e Humanas» (Maroco, 2007, p. 21).

¹⁹ *Score* é um «valor numérico que traduz o número de pontos acumulados por um sujeito num teste» (Freixo, 2009, p. 283).

4 Apresentação e discussão dos dados obtidos

Considerando que o objectivo de uma investigação é responder à pergunta de partida, formulando-se para esse efeito as hipóteses de investigação e realizando-se as observações necessárias, torna-se impreterível verificar se os dados recolhidos correspondem de facto às hipóteses, ou seja, se os resultados observados correspondem aos resultados previstos nas hipóteses (Quivy & Campenhoudt, 1992), etapa a que se procede no presente capítulo.

4.1 Dados sócio – demográficos – Caracterização da população em estudo

No sentido de se fazer a caracterização da população em estudo procedeu-se à análise dos dados sócio – demográficos.

Quanto ao sexo dos respondentes observou-se que estamos maioritariamente perante uma população feminina, com 66 trabalhadores do sexo feminino comparativamente aos 37 trabalhadores do sexo masculino, do total dos 103 respondentes, números cuja justificação decorre da natureza das funções exercidas no sector hoteleiro, algumas das quais associadas quase exclusivamente ao sexo feminino, como por exemplo os serviços limpeza e arrumação dos quartos e os serviços de lavandaria e engomadoria.

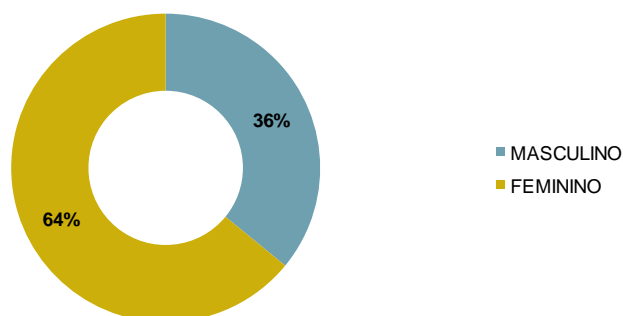


Figura 14 – Sexo dos respondentes (%)

Quanto à idade, dos grupos etários definidos, regista-se a prevalência de trabalhadores entre os 25 e os 34 anos, seguido do grupo etário dos 35 aos 44 anos²⁰, dados que revelam a existência de uma população jovem de trabalhadores no sector em análise.

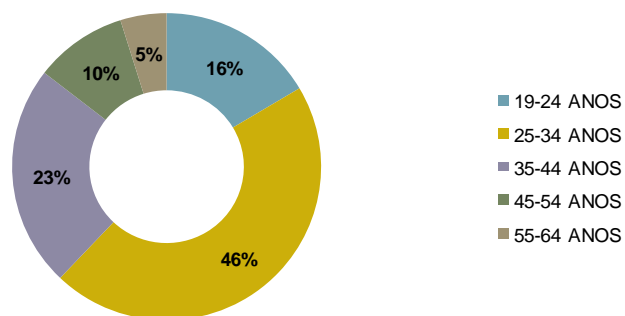


Figura 15 – Grupo etário dos respondentes (%)

Relativamente ao estado civil, verifica-se que cerca de 57% dos trabalhadores são solteiros e cerca de 37% são casados ou vivem em união de facto²¹, percentagens que se associam ao facto de estarmos perante uma população jovem de trabalhadores, como se pode observar na figura 16.

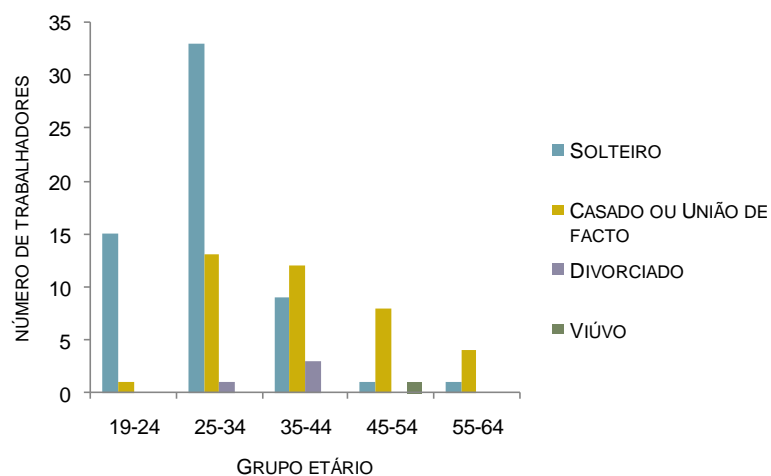


Figura 16 – Estado Civil / Grupo etário dos respondentes

²⁰ v.g., Apêndice 1 – Idade do respondentes

²¹ v.g., Apêndice 2 – Estado civil

Da análise do número de pessoas que compõem o agregado familiar identificou-se a predominância de agregados compostos por três ou mais pessoas²².

No que se refere às habilitações escolares verifica-se que a maioria dos trabalhadores, 45%, tem entre o 10º e o 12º ano de escolaridade, 3% frequentam o ensino superior e 21% são titulares de um curso superior²³, pelo que não se pode associar a baixa escolaridade à população em estudo.

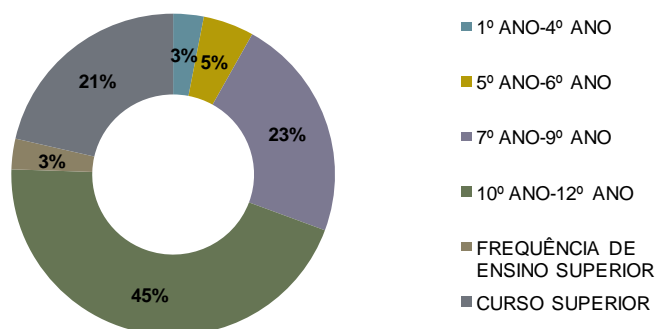


Figura 17 – **Habilitações escolares dos respondentes (%)**

Da análise à antiguidade na empresa verifica-se, nos estabelecimentos hoteleiros analisados, a predominância de trabalhadores que aí trabalham há menos de um ano, assim como entre 1 e 3 anos²⁴.

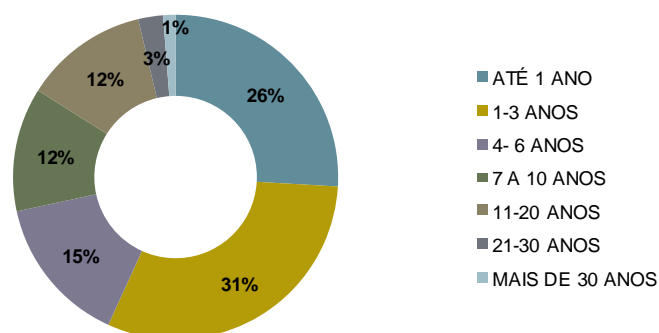


Figura 18 – **Antiguidade na empresa dos trabalhadores respondentes (%)**

²² v.g., Apêndice 3 – Número de pessoas que compõem o agregado familiar

²³ v.g., Apêndice 4 – Habilitações escolares

²⁴ v.g., Apêndice 5 – Antiguidade na empresa

Quanto ao tempo de experiência nas funções exercidas, e como consequência da baixa antiguidade na empresa, verifica-se que é mais relevante o grupo de trabalhadores que exerce as actuais funções há menos de 1 ano e entre 1 e 3 anos²⁵.

Relativamente ao vínculo laboral com a entidade empregadora, constata-se uma aproximação do número de contratos de trabalho permanentes aos temporários, traduzidos em 51 permanentes e 47 temporários²⁶, o que evidencia alguma estabilidade nos vínculos laborais na população em análise.

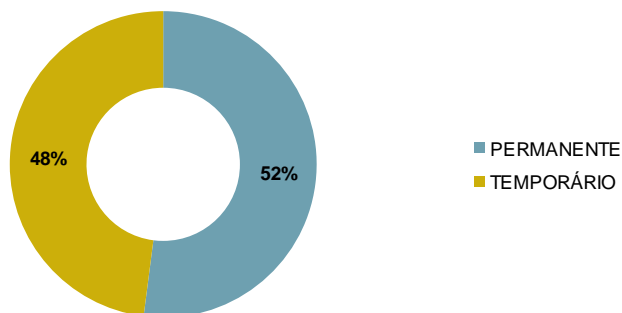


Figura 19 – Tipologia de contratos de trabalho (%)

No que se refere às funções exercidas, em termos de supervisão, verifica-se que, do total de respondentes, 70 não têm funções de supervisão e 28 têm, dados que remetem para uma estrutura hierárquica equilibrada.

4.2 Dados relativos a acidentes de trabalho

Na resposta à questão «Já teve acidentes de trabalho?» constata-se que dos 103 trabalhadores, 6 responderam sim e 97 responderam não, dados reveladores de uma reduzida percentagem de ocorrência de acidentes de trabalho declarados pelos respondentes.

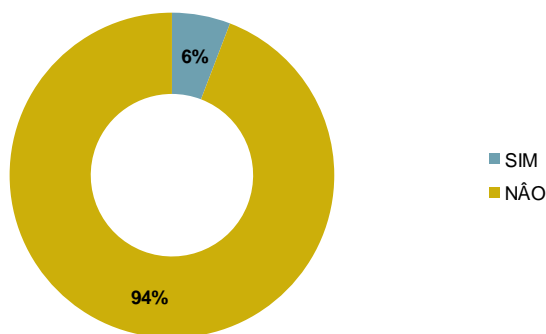


Figura 20 – Acidentes de trabalho declarados – respondentes (%)

²⁵ v.g., Apêndice 6 – Tempo de experiência nas actuais funções

²⁶ v.g., Apêndice 7 – Vínculo laboral

Relativamente ao número de acidentes sofridos apura-se que um trabalhador foi vítima de mais de 4 acidentes de trabalho, um de 2 acidentes de trabalho, e que 4 trabalhadores foram vítimas de 1 acidente de trabalho.

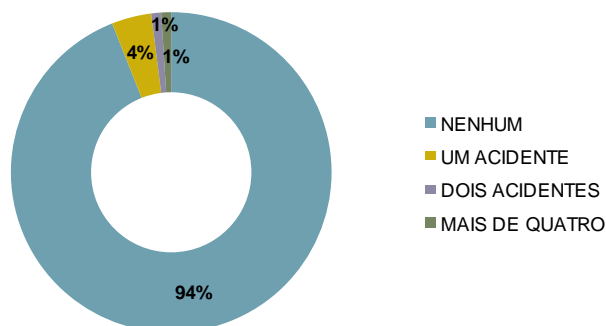


Figura 21 – Número de acidentes de trabalho sofridos – respondentes (%)

Em relação à gravidade dos acidentes de trabalho declarados constata-se que a maioria foi considerada pelos respondentes como acidente ligeiro.

GRAVIDADE	Acidentes ligeiros	5
	Acidentes graves	1
	Acidentes muito graves	1

Quadro 12 – Acidentes de trabalho segundo a gravidade – respondentes (%)

No decorrer da análise dos dados relativos aos acidentes de trabalho procedeu-se à ACM, com o objectivo de se identificarem indícios de relações entre categorias de variáveis, que a confirmar-se poderiam contribuir para a compreensão, ainda que parcial, da ocorrência do acidente de trabalho.

Para análise das relações entre variáveis e entre determinadas categorias das mesmas parte-se da caracterização do espaço topológico segundo as agregações mais próximas. Essa proximidade é indiciadora de associações ou relações entre categorias das diferentes variáveis cujo grau de proximidade é maior (Santos, 2007).

Na ACM os indicadores de qualidade das dimensões são os seus valores próprios (*eigenvalues*) e as medidas de discriminação das variáveis, que quantificam a variância de cada variável após a quantificação óptima (Santos, 2007).

No quadro 13 indicam-se os valores próprios do somatório do modelo, encontrados na ACM, por dimensão.

SOMATÓRIO DO MODELO		
DIMENSÃO	ALFA DE CRONBACH	TOTAL VALOR PRÓPRIO (EIGENVALUE)
1	,826	4,009
2	,779	3,423
Total		7,432
Significado	,804 ^(a)	3,716

^(a) O significado do Alfa de Cronbach é baseado no significado dos valores próprios.

Quadro 13 – Valores próprios (*eigenvalues*)

A qualidade das dimensões é dada pela análise de variância que cada uma explica, sendo o valor próprio a quantificar essa variância. Os valores próprios variam entre 0 e 1 e quanto mais próximo do 1 maior é a variância explicada pela respectiva dimensão (Santos, 2007).

No quadro 14 indicam-se os valores próprios das medidas de discriminação das variáveis, por dimensão.

		DIMENSÃO 1	DIMENSÃO 2
TOTAL (<i>EIGENVALUE</i>) por dimensão		4,009	3,423
MEDIDAS DE DISCRIMINAÇÃO DAS VARIÁVEIS por dimensão	1A-Género sexual	,014	,275
	2A-Idade	,602	,273
	3A-Estado civil	,478	,091
	4A-Número de pessoas que compõem o Agregado Familiar	,326	,030
	5A-Habilitações escolares	,374	,457
	7A-Funções/posto desempenhado	,721	,793
	8A-Antiguidade na empresa	,390	,168
	10A-Em que sector/departamento/ trabalha?	,664	,793
	11A-O seu contrato de trabalho é	,346	,167
	12A-Tem funções de supervisão?	,008	,372
	13A-Já teve acidentes de trabalho?	,086	,003

Quadro 14 – Medidas de discriminação das variáveis por dimensão

Na figura 22 podem observar-se os dados resultantes da ACM.

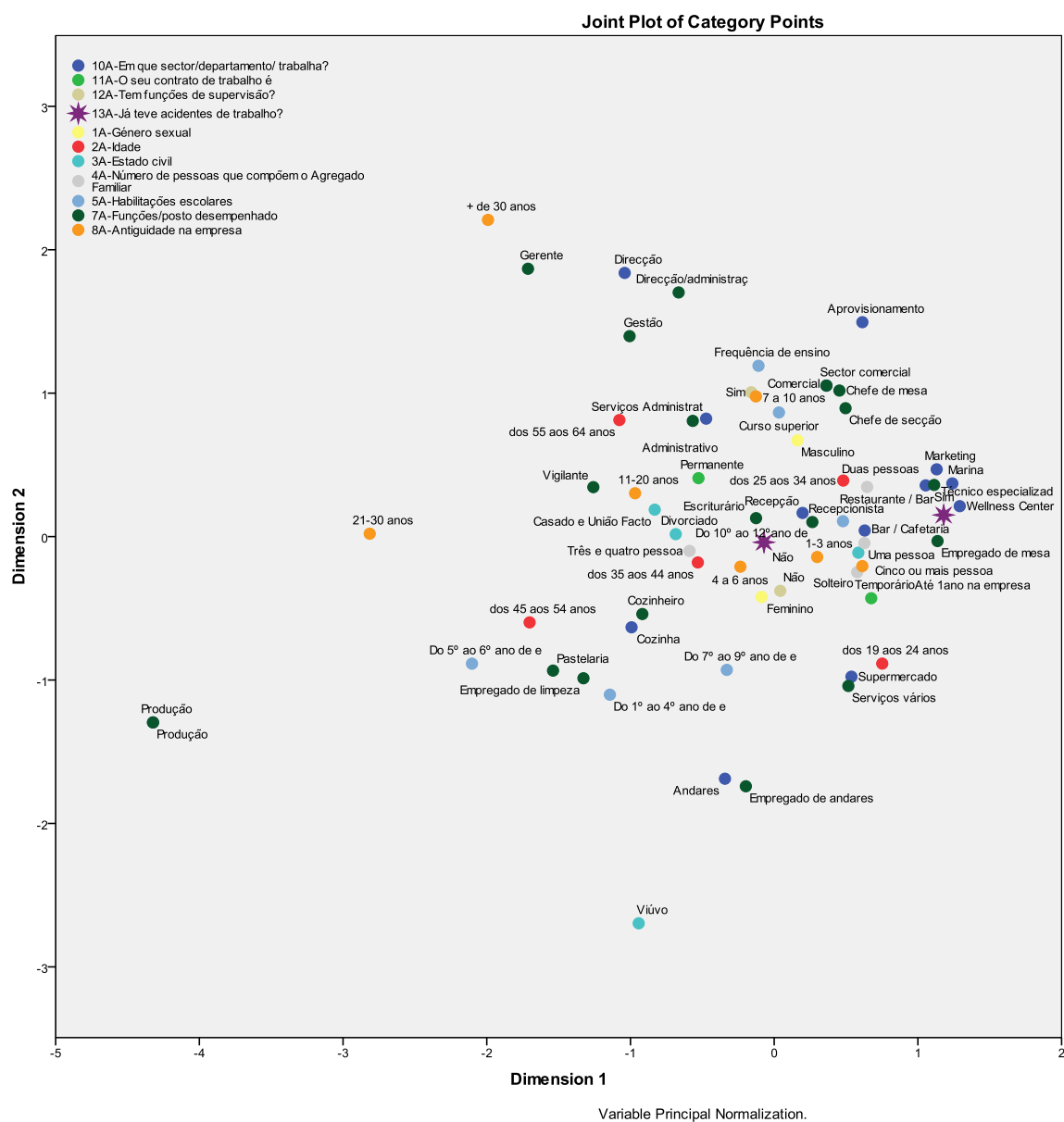


Figura 22 – **Análise de correspondências múltiplas (ACM)**

A ACM múltiplas acabou por não evidenciar de forma particular nenhum indício de relações entre categorias de variáveis que, como é dito anteriormente, a confirmar-se poderiam contribuir para a compreensão, ainda que parcial, da ocorrência do acidente de trabalho. Esta circunstância associa-se ao facto do número de acidentes de trabalho declarados ser muito diminuto, ou seja, com um número de acidentes de trabalho declarados tão reduzido não dispomos de dados suficientes para procedermos a uma análise exclusivamente quantitativa.

Não obstante, estabeleceram-se relações entre as variáveis abaixo indicadas com a finalidade única de se proceder à constatação, e não à explicação, de dados.

- Na observação da relação entre o género e o acidente de trabalho constatou-se que dos 6 sinistrados 4 são do sexo feminino e 2 do sexo masculino, resultados que se encontram em linha com o total nacional do sector hoteleiro onde se verifica que o número de mulheres vítimas de acidentes de trabalho é superior ao dos homens.²⁷
- Da análise da relação entre a idade e a ocorrência de acidentes de trabalho constata-se que a maioria dos acidentes ocorreu com trabalhadores do grupo etário entre os 25 e os 34 anos, dado coincidente com o restante sector hoteleiro onde se apurou no mesmo grupo etário uma maior incidência de acidentes de trabalho.²⁸
- Associando à análise da relação entre a idade e a ocorrência de acidentes de trabalho o sexo do trabalhador sinistrado, confirma-se, quer para o sexo feminino quer para o sexo masculino, uma maior incidência de acidentes de trabalho no grupo etário dos 25 aos 34 anos.²⁹
- Da relação entre as habilitações escolares e a ocorrência do acidente de trabalho, verifica-se que dos 6 sinistrados 5 têm entre o 10º e o 12º ano de escolaridade, pelo que não se pode estabelecer um paralelo entre a ocorrência do acidente e a baixa escolaridade³⁰.
- Ao considerar-se para análise a relação entre a ocorrência do acidente de trabalho e o sector/departamento onde o trabalhador exerce funções, regista-se no restaurante/bar o maior número de ocorrências³¹, identificando-se na função de empregado de mesa o maior número de acidentes.³²

²⁷ V.g., Apêndice 8 – Relação género / acidentes de trabalho e Anexo A1 – Acidentes de trabalho ocorridos em Portugal, segundo o escalão etário e sexo do trabalhador

²⁸ v.g., Apêndice 9 – Relação idade / acidentes de trabalho e Anexo A1 – Acidentes de trabalho ocorridos em Portugal, segundo o escalão etário e sexo do trabalhador

²⁹ v.g., Apêndice 10 – Relação idade / acidentes de trabalho / género e Anexo A1 – Acidentes de trabalho ocorridos em Portugal, segundo o escalão etário e sexo do trabalhador

³⁰ v.g., Apêndice 11 – Relação habilitações escolares / acidentes de trabalho

³¹ v.g., Apêndice 12 – Relação sector / acidentes de trabalho

³² v.g., Apêndice 13 – Relação função / acidentes de trabalho

- Na análise da relação entre o exercício de funções de supervisão e a ocorrência do acidente de trabalho verifica-se que dos 6 sinistrados 1 tem funções de supervisão.
- Quanto à relação entre a tipologia do contrato de trabalho e a ocorrência do acidente constata-se que dos 6 sinistrados 3 têm contrato de trabalho permanente e 3 têm contrato de trabalho temporário, pelo que não é possível estabelecer um paralelo entre a precariedade do vínculo laboral e a ocorrência do acidente de trabalho.

4.3 Estimação da fiabilidade do Questionário de avaliação do Clima de Segurança

No procedimento de estimação da fiabilidade do Questionário de Avaliação do Clima de Segurança apuraram-se os resultados relativos à consistência interna e à sensibilidade.

Relativamente à consistência interna do questionário aplicado neste estudo, foi estimado³³ o coeficiente de fiabilidade interna (designado alpha no SPSS) para cada uma das dimensões de análise, encontrando-se valores entre 0,6478 e 0,8881, resultados indicadores de um alfa fraco, razoável ou bom, de acordo com a escala de avaliação considerada para análise³⁴.

	DIMENSÕES DE ANÁLISE	Nº ITENS	ALFA DE CRONBACH
1	Administração	4	,6629
2	Chefia directa	10	,8881
3	Pessoas com quem se trabalha	4	,6775
4	Responsabilidades	4	,7134
5	Pressão de trabalho	3	,8475
6	Equipamentos de protecção individual	6	,6809
7	Comunicação na empresa	3	,7626
8	Acidentes e Incidentes	5	,6587
9	Regras e Procedimentos	6	,7545
10	Formação para a segurança	5	,7883
11	Aprendizagem	4	,6478

Quadro 15 – Alfa de Cronbach das dimensões de análise do clima de segurança

³³ Num questionário desenhado para medir uma variável latente, o clima de segurança no presente estudo, só é possível estimar a fiabilidade interna e não medi-la (Hill & Hill, 2008).

³⁴ Escala para avaliação do valor de uma medida de fiabilidade: Maior que 0,9 = Excelente / Entre 0,8 e 0,9 = Bom / Entre 0,7 e 0,8 = Razoável / Entre 0,6 e 0,7 = Fraco / Abaixo de 0,6 = Inaceitável (Hill & Hill, 2008).

Os resultados obtidos sugerem a existência de uma razoável e boa consistência interna nas dimensões de análise relativas à chefia directa, responsabilidades, pressão de trabalho, comunicação na empresa, regras e procedimentos e formação para a segurança, e de uma fraca consistência interna nas dimensões de análise relativas à administração, pessoas com quem se trabalha, equipamentos de protecção individual, acidentes e incidentes e aprendizagem.

A sensibilidade foi obtida através do cálculo da média³⁵ e desvio padrão³⁶ para cada dimensão de análise, cujos resultados podemos observar no quadro abaixo apresentado.

	DIMENSÕES DE ANÁLISE	MÉDIA DAS RESPOSTAS	DESVIO PADRÃO
1	Administração	4,6481	,7347
2	Chefia directa	4,6500	,7859
3	Pessoas com quem se trabalha	4,7257	,7886
4	Responsabilidades	4,6436	,8612
5	Pressão de trabalho	3,9612	1,1681
6	Equipamentos de protecção individual	4,2326	,7514
7	Comunicação na empresa	4,3660	,9878
8	Acidentes e Incidentes	4,5465	,7802
9	Regras e Procedimentos	4,3041	,7454
10	Formação para a segurança	4,2812	,9551
11	Aprendizagem	4,4066	,8334

Quadro 16 – Médias e desvios padrão das dimensões de análise do clima de segurança

Os resultados decorrentes das dimensões de análise do clima de segurança, designadamente no que se refere ao apuramento das médias, sugerem a existência de um clima de segurança positivo (médias > 3,9612 e < 4,7257), considerando, de acordo com a perspectiva de Silva (2008), que valores elevados indicam a existência de um clima forte e positivo e que valores mais baixos indicam um clima fraco e negativo.

³⁵ Média – «Medida de tendência central igual à soma dos *scores* obtidos por cada sujeito numa variável, dividida pelo número total de sujeitos» (Freixo, 2009, p. 273).

³⁶ Desvio padrão – «Medida de dispersão dos *scores* de uma distribuição que tem em conta a distância de cada um dos *scores* em relação à média do grupo» (Freixo, 2009, p. 273).

Efectivamente, como traduzido na figura 23, só uma das dimensões de análise, a pressão de trabalho, revelou uma média inferior a 4, indiciando que o clima de segurança relativamente a esta questão, embora positivo, poderá revelar que, na percepção dos trabalhadores, reside nesta questão um dos principais factores potenciadores de comportamentos inseguros e que podem conduzir ao acidente de trabalho.

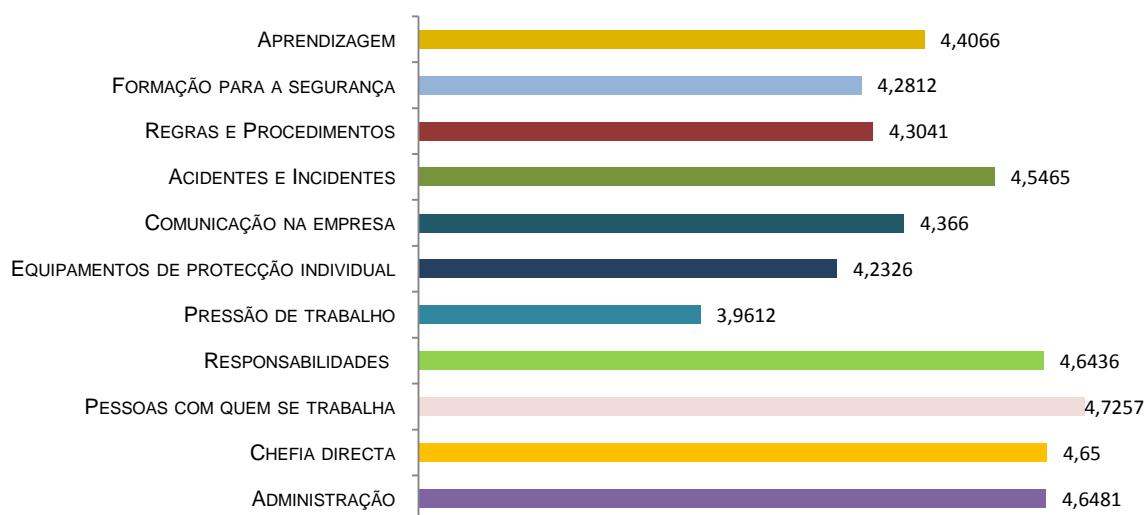


Figura 23 – Médias obtidas das dimensões de análise do clima de segurança

Observa-se também que as dimensões de segurança referentes aos equipamentos de protecção individual, à comunicação na empresa, aos acidentes e incidentes, às regras e procedimentos, à formação para a segurança e à aprendizagem, indiciam um clima de segurança positivo, situando-se as médias das respostas entre 4 e 4,5.

Como dimensões indiciadoras de um clima de segurança positivo e forte, com médias entre 4,6 e 4,7, identificaram-se as referentes às responsabilidades, à administração, à chefia directa e, com a média mais elevada das onze dimensões, a dimensão relativa às pessoas com quem se trabalha, que poderá indiciar que, na percepção dos trabalhadores, se identificam comportamentos de segurança entre pares.

4.4 Dados relativos às hipóteses levantadas

Na averiguação do enunciado de predição formulado na hipótese 1 deste estudo recorreu-se aos dados resultantes das dimensões de análise relativos à administração e à chefia directa.

DIMENSÕES DE ANÁLISE	FIABILIDADE INTERNA	SENSIBILIDADE
Administração	Fraca	4,6481
Chefia directa	Boa	4,6500

Quadro 17 – Dados considerados para resposta à hipótese 1

Os dados obtidos indiciam, apesar da fiabilidade interna da dimensão administração ser fraca, a existência de um clima de segurança positivo e forte, pelo que se pode concluir que, na percepção dos trabalhadores, determinadas acções da administração e da chefia directa perante as questões de segurança do trabalho contribuem para um clima de segurança positivo e forte no sector em estudo.

Quanto à aferição do enunciado na hipótese 2 deste estudo recorreu-se aos dados provenientes das dimensões de análise relativos às pessoas com quem se trabalha, às responsabilidades, à pressão de trabalho e aos equipamentos de protecção individual.

DIMENSÕES DE ANÁLISE	FIABILIDADE INTERNA	SENSIBILIDADE
Pessoas com quem se trabalha	Fraca	4,7257
Responsabilidades	Razoável	4,6436
Pressão de trabalho	Boa	3,9612
Equipamentos de protecção individual	Fraca	4,2326

Quadro 18 – Dados considerados para resposta à hipótese 2

Os dados obtidos revelam a existência de um clima de segurança positivo, não obstante o facto da fiabilidade interna ser fraca nas dimensões de análise referentes às pessoas com quem se trabalha e aos equipamentos de protecção individual.

Resulta desta análise a corroboração da hipótese 2, no sentido em que se constata no sector em estudo que a existência de um clima de segurança positivo depende do posicionamento e da assumpção das responsabilidades, dos trabalhadores, perante a segurança do trabalho (de acordo com a percepção dos trabalhadores).

Relativamente à hipótese 3, foram considerados os dados resultantes das dimensões de análise referentes à comunicação na empresa, aos acidentes e incidentes, às regras e procedimentos e à formação para a segurança.

DIMENSÕES DE ANÁLISE	FIABILIDADE INTERNA	SENSIBILIDADE
Comunicação na empresa	Razoável	4,3660
Acidentes e Incidentes	Fraca	4,5465
Regras e Procedimentos	Razoável	4,3041
Formação para a segurança	Razoável	4,2812

Quadro 19 – Dados considerados para resposta à hipótese 3

Na aferição da terceira hipótese formulada na presente investigação constata-se a existência de um clima de segurança positivo, com uma fiabilidade interna razoável na maioria das dimensões, resultante, de acordo com a perspectiva dos trabalhadores, da forma como é gerida a comunicação, informação e formação para a segurança do trabalho dentro de uma organização.

Na verificação do enunciado na hipótese 4 deste estudo foram considerados os dados provenientes das dimensões de análise relativos à aprendizagem com os acidentes de trabalho.

DIMENSÕES DE ANÁLISE	FIABILIDADE INTERNA	SENSIBILIDADE
Aprendizagem	Fraca	4,4066

Quadro 20 – Dados considerados para resposta à hipótese 4

Com base nos dados, indiciadores de um clima de segurança positivo não obstante a constatação de uma fiabilidade fraca, corrobora-se a hipótese formulada, segundo a qual a existência de um clima de segurança positivo pode dever-se aos contributos da análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho, na perspectiva dos trabalhadores.

5 Conclusões

A realização do presente estudo baseou-se na consideração de que a caracterização do clima de segurança no sector hoteleiro, que constitui o seu objectivo geral, é um factor determinante na compreensão do funcionamento das organizações que operam no sector, designadamente das questões relacionadas com a segurança do trabalho, dos elementos que concorrem para a promoção da ocorrência do acidente de trabalho e sobretudo na possibilidade que surge de formulação ou reformulação de estratégias de prevenção dos acidentes de trabalho e de promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável nos estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano.

Conhecer o clima de segurança de uma organização permite a identificação de pontos fortes e fracos, de forma a assumirem-se medidas de intervenção adequadas e centralizadas nas reais necessidades dessa organização na área da segurança do trabalho.

A indústria do turismo, onde incide o presente estudo, especificamente a hotelaria, não constitui excepção no que se refere à existência de acidentes de trabalho, revelando números que justificam uma reflexão profunda e uma investigação de cariz científico, de modo a contribuir-se para a eliminação/diminuição da ocorrência dos mesmos.

A nível de referenciais teóricos, entre os conceitos fundamentais analisados, destacam-se os seguintes:

- Clima de segurança – entendido como uma manifestação temporal da cultura de segurança, traduzido nas «percepções partilhadas sobre crenças, valores, normas, procedimentos e práticas de segurança» num determinado momento de acordo com Silva (2008, p. 391);
- Cultura de segurança – considerado como «conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização relativamente à segurança, com origem na cultura organizacional, sendo transmitidos aos novos membros organizacionais através de processos de interacção social e influenciando as atribuições, recordações e aprendizagens com os acidentes.» (Silva, 2008, p. 390);
- Segurança do trabalho – traduzido no conjunto de «condições e factores que afectam, ou podem afectar, a segurança e saúde dos empregados e de outros trabalhadores (incluindo os trabalhadores temporários e pessoal subcontratado), dos visitantes e de qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho», conforme a norma OHSAS 18001:2007 (p. 3);
- Acidente de trabalho – definido como «aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.» (Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro, artigo 8º).

Considerou-se ainda essencial, para uma melhor compreensão do universo em estudo, caracterizar o sector hoteleiro.

No estudo empírico, alicerçado num questionário, validaram-se as hipóteses de investigação relativas ao clima de segurança com recurso à análise descritiva, concretamente análise de correspondências múltiplas, análise de consistência interna e determinação de médias e desvios padrão.

Na prossecução dos objectivos do estudo, como já referido, aplicou-se o Questionário de Avaliação do Clima de Segurança a todos os trabalhadores, dos 7 estabelecimentos hoteleiros do Litoral Alentejano que acederam em participar, tendo-se registado um total de 103 respondentes.

Importa referir que o contacto com os trabalhadores, e consequentemente a aplicação do questionário, só se viabilizava com a autorização dos directores hoteleiros, o que não se verificou no total dos estabelecimentos hoteleiros inicialmente seleccionados para investigação, facto que reduziu substancialmente a obtenção de dados que enriqueceriam certamente a investigação.

Dos dados obtidos realça-se o reduzido número de acidentes de trabalho declarados pelos respondentes, facto que poderá estar relacionado com o que os trabalhadores entendem como acidente de trabalho ou mesmo com algum receio de represálias, e que limitou as possibilidades de análise na investigação.

Perante o exposto e identificadas, em termos metodológicos, algumas insuficiências e limitações, decorrentes da adopção de uma metodologia quantitativa, com recurso exclusivo a um questionário, e como sugestão para trabalhos futuro conclui-se que:

- Se a par da aplicação do questionário fosse requerido o acesso às estatísticas dos acidentes de trabalho ocorridos nos estabelecimentos em análise seria possível estabelecer um paralelo entre os acidentes de trabalho declarados e os verificados;
- Por outro lado, se a par da investigação quantitativa, baseada neste estudo no Questionário de Avaliação do Clima de Segurança, se procedesse a uma investigação qualitativa (entrevista e/ou observação directa) seria possível apurar não só o que é declarado pelos trabalhadores, como também aferir, interpretar e compreender as suas respostas, segundo as suas perspectivas.

O estudo dos dados obtidos, para resposta às hipóteses levantadas nesta investigação, permite, numa perspectiva generalista, caracterizar o clima de segurança nos estabelecimentos hoteleiros analisados como positivo e tendencialmente forte, concluindo-se a existência dos seguintes elementos que contribuem para essa caracterização:

- Na percepção dos trabalhadores determinadas acções da administração e da chefia directa, perante as questões de segurança do trabalho, contribuem para um clima de segurança positivo;
- A existência de um clima de segurança positivo depende do posicionamento e da assumpção das responsabilidades, por parte dos trabalhadores, perante a segurança do trabalho (de acordo com a percepção dos trabalhadores);
- A existência de um clima de segurança positivo, resulta, de acordo com a perspectiva dos trabalhadores, da forma como é gerida a comunicação, informação e formação para a segurança do trabalho dentro do estabelecimento onde trabalham;
- Na perspectiva dos trabalhadores, a existência de um clima de segurança positivo pode dever-se aos contributos da análise e aprendizagem com os acidentes de trabalho.

Numa indústria emergente que apresenta a nível nacional e internacional um elevado índice de crescimento para os próximos anos, e especificamente numa área geográfica, o Litoral Alentejano, onde estão a ser criadas de raiz infra-estruturas hoteleiras, a identificação *a priori* dos potenciais perigos / riscos relacionados com o trabalho, aliada a uma estratégia e atitude pró-activa de todos os elementos das organizações (nas questões relacionadas com a segurança do trabalho) e ao conhecimento dos elementos que caracterizam o clima de segurança existente, contribuem seguramente para a redução da sinistralidade no sector e consequentemente para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, promotor de produtividade e competitividade.

Referências Bibliográficas

AEP (2008). *Hotelaria 2008*. Recuperado em 2009, Janeiro 25, de

<http://www.aeportugal.pt/Downloads/EstudosAEP/200806Hotelaria.pdf>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (s. d.). *Prevenção de acidentes no sector da hotelaria e restauração*. Recuperado em 2009, Fevereiro 12, de

http://osha.europa.eu/pt/sector/horeca/accident_prevention_html

Areosa, J. (2007, Junho). *Atitudes e comportamentos perante o risco*. Comunicação apresentada no 7º Congresso Internacional de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho, Porto.

Brown, R., Holmes, H. (1986). The use of a factor analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis & Prevention*, 18, 455 – 470.

Carvalho, H. (2008). *Análise multivariada de dados qualitativos – utilização da análise de correspondências múltiplas com o SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Comissão Europeia (2004). *Work and health in the EU. A statistical portrait*. Recuperado em 2009, Novembro 1, de http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-57-04-807/EN/KS-57-04-807-EN.PDF

Cooper, M.D., Phillips, R.A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497 – 512.

Decreto-Lei nº 244/2002, de 5 de Novembro

Decreto-Lei nº 326-B/2007, de 28 de Setembro

Decreto-Lei nº 39/2008, de 7 de Março

Dedobbeleer, N. & Beland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22, 97 – 103

Dieterly, D. & Schneider, B. (1974). The effect of organizational environment on perceived power and climate: a laboratory study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11, 316–337

Directiva 89/391/CEE, de 12 Junho de 1989

Eur-Lex. *Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989*. Recuperado em 2009, Janeiro 25, de <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:pt:HTML>

Freitas, L.(2008). *Manual de segurança e saúde do trabalho*: Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Freixo, M. (2009). *Metodologia científica – fundamentos, métodos e técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget

GEP/MTSS (2008a). *Colecção relatórios e análises: Quadros de pessoal 2006*. Recuperado em 2009, Janeiro 25, de <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/qp2006pub.pdf>

GEP/MTSS (2008b). *Colecção estatísticas: Acidentes de trabalho 2006*. Recuperado em 2009, Janeiro 25, de <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2006.pdf>

Guldenmund, F. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215 – 257

Hill, M. & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Huot, R., (2002). *Métodos quantitativos para as ciências humanas*. Lisboa: Instituto Piaget

IAEA (1991). *Safety Culture*. Safety Series nº 75-INSAG-4. Vienna: International Nuclear Safety Advisory Group, International Atomic Energy Agency.

INE, IP (2008). *Anuário estatístico da região Alentejo 2007*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, IP.

Keenan, V., Kerry, W. & Sherman, W. (1950). Psychological climate and accidents in automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 35, 108–111.

Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro

Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro

Lima M. (1998). Factores Sociais na Percepção de Riscos. *Psicologia*, XII, 11 – 28.

Maroco, J. (2007). *Análise estatística – com utilização do SPSS*. Edições Sílabo, Lda.

Meliá, J., Tomas, J. & Oliver, A. (1992). Concepciones del clima de seguridad laboral: replicación del modelo confirmatorio de Dedobbeleer y Béland (1991). Sugerencias sobre el papel del análisis factorial confirmatorio en el análisis de cuestionarios. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 89 – 98.

Neal, A., Griffin, M.A. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99 – 109.

Niskannen, T. (1994) Safety climate in the road administration. *Safety Science*, 17, 237 – 255.

O'Toole, M. (2002). The relation between employee's perceptions of safety and organizational culture. *Journal of Safety Research*, 33, 231 – 243.

OHSAS 18001:1999, *Sistemas de gestão da segurança e saúde ocupacional – Requisitos*.

OHSAS 18001:2007, *Sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho – Requisitos*.

Oliver, A., Tomás, J. M., Islas, M. E., y Meliá, J. L. (1992) El cuestionario de clima de seguridad C3/15: Resultados exploratorios. *Psicológica*, 13, 161 – 172.

Pinto, A. (2005). *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Quintas, M., (2006). *Organização e gestão hoteleira*, I. Edição Oteltur – Consultores de Hotelaria e Turismo, Lda.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais* (5ª ed.). Lisboa: Gradiva – Publicações, S.A.

Raouf, A. (2001). Teoría de las causas de los accidentes. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, VIII, 56.6. Organización Internacional del Trabajo.

Santos, J. (2007). *A influência da demografia na actividade e emprego em Portugal: constatações para o período de 1998 a 2004 a partir dos inquéritos ao emprego do Instituto Nacional de Estatística*. Tese de Doutoramento inédita, Universidade de Évora, Departamento de Sociologia.

Seaver, M., & O'Mahony, L. (2003). *Gestão de sistemas de segurança, higiene e saúde no trabalho – ISA 2000*. Lisboa: Monitor – Projectos e Edições, Lda.

Silva, S., (2008). *Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Smith, G., Huang, Y., Ho, M. & Chen, P. (2006). Does Safety Climate predict injury rates across industries: The need to consider for injury hazards? *Accident Analysis & Prevention*, 38, 556 – 562.

Turismo de Portugal, ip (2007). *Plano Estratégico Nacional do Turismo*, Lisboa

Turismo de Portugal, ip (2009a). *O Turismo em números*. Recuperado em 2009, Novembro 23, de http://www.turismodeportugal.pt/Portugu%C3%AAs/conhecimento/estudoseestatisticas/Anexos/O%20Turismo%20em%20N%C3%BAmoros_Set_09%20-%20receitas.pdf

Turismo de Portugal, ip (2009b). *Quem somos*. Recuperado em 2009, Agosto 23, de <http://www.turismodeportugal.pt/Portugu%C3%AAs/turismodeportugal/QuemSomos/Pages/QuemSomos.aspx>

União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal (2005). *Hotelaria e restauração – manual de prevenção* (1ª ed.). Lisboa: Autor.

Veiga, R. (Ed.). (2009). *Segurança, higiene e saúde do trabalho*. Lisboa: Verlag Dashofer, Lda.

Wiegmann, D., Zhang, H., Thaden, T., Sharma, G. Mitchell, A. (2002). A synthesis of of safety culture and safety climate research. Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2. *Aviation Research Lab – Institute of Aviation*. University of Illinois.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96 – 102.

Zohar, D. (2003). Safety climate: conceptual and measurement issues. Handbook of occupational health psychology. *American Psychological Association*, 123 – 142.

Apêndices

APÊNDICE 1 – IDADE DOS RESPONDENTES	64
APÊNDICE 2 – ESTADO CIVIL	64
APÊNDICE 3 – NÚMERO DE PESSOAS QUE COMPÕEM O AGREGADO FAMILIAR	65
APÊNDICE 4 – HABILITAÇÕES ESCOLARES	65
APÊNDICE 5 – ANTIGUIDADE NA EMPRESA	66
APÊNDICE 6 – TEMPO DE EXPERIÊNCIA NAS ACTUAIS FUNÇÕES	66
APÊNDICE 7 – VÍNCULO LABORAL	67
APÊNDICE 8 – RELAÇÃO GÉNERO / ACIDENTES DE TRABALHO	67
APÊNDICE 9 – RELAÇÃO IDADE / ACIDENTES DE TRABALHO	68
APÊNDICE 10 – RELAÇÃO IDADE / ACIDENTES DE TRABALHO / GÉNERO	69
APÊNDICE 11 – RELAÇÃO HABILITAÇÕES ESCOLARES / ACIDENTES DE TRABALHO	70
APÊNDICE 12 – RELAÇÃO SECTOR / ACIDENTES DE TRABALHO	71
APÊNDICE 13 – RELAÇÃO FUNÇÃO / ACIDENTES DE TRABALHO	72

Apêndice 1 – Idade dos respondentes

Statistics		
2A-Idade		
N	Valid	103
	Missing	0

2A-Idade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	dos 19 aos 24 anos	17	16,5	16,5	16,5
	dos 25 aos 34 anos	47	45,6	45,6	62,1
	dos 35 aos 44 anos	24	23,3	23,3	85,4
	dos 45 aos 54 anos	10	9,7	9,7	95,1
	dos 55 aos 64 anos	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Apêndice 2 – Estado civil

Statistics		
3A-Estado civil		
N	Valid	102
	Missing	1

3A-Estado civil					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Solteiro	59	57,3	57,8	57,8
	Casado e União Facto	38	36,9	37,3	95,1
	Divorciado	4	3,9	3,9	99,0
	Viúvo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	102	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		103	100,0		

Apêndice 3 – Número de pessoas que compõem o agregado familiar

Statistics		
4A-Número de pessoas que compõem o Agregado Familiar		
N	Valid	91
	Missing	12

4A-Número de pessoas que compõem o Agregado Familiar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Uma pessoa	15	14,6	16,5	16,5
	Duas pessoas	19	18,4	20,9	37,4
	Três e quatro pessoas	52	50,5	57,1	94,5
	Cinco ou mais pessoas	5	4,9	5,5	100,0
	Total	91	88,3	100,0	
Missing	System	12	11,7		
Total		103	100,0		

Apêndice 4 – Habilitações escolares

Statistics		
5A-Habilitações escolares		
N	Valid	98
	Missing	5

5A-Habilitações escolares					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Do 1º ao 4º ano de escolaridade	3	2,9	3,1	3,1
	Do 5º ao 6º ano de escolaridade	5	4,9	5,1	8,2
	Do 7º ao 9º ano de escolaridade	22	21,4	22,4	30,6
	Do 10º ao 12ºano de escolaridade	44	42,7	44,9	75,5
	Frequência de ensino superior	3	2,9	3,1	78,6
	Curso superior	21	20,4	21,4	100,0
	Total	98	95,1	100,0	
Missing	System	5	4,9		
Total		103	100,0		

Apêndice 5 – Antiguidade na empresa

Statistics				
8A-Antiguidade na empresa				
N	Valid			81
	Missing			22

8A-Antiguidade na empresa					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 1ano na empresa	21	20,4	25,9	25,9
	1-3 anos	25	24,3	30,9	56,8
	4 a 6 anos	12	11,7	14,8	71,6
	7 a 10 anos	10	9,7	12,3	84,0
	11-20 anos	10	9,7	12,3	96,3
	21-30 anos	2	1,9	2,5	98,8
	+ de 30 anos	1	1,0	1,2	100,0
	Total	81	78,6	100,0	
Missing	System	22	21,4		
Total		103	100,0		

Apêndice 6 – Tempo de experiência nas actuais funções

Statistics				
9A-Há quanto tempo trabalha na actual função				
N	Valid			96
	Missing			7

9A-Há quanto tempo trabalha na actual função					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 1ano na empresa	32	31,1	33,3	33,3
	1-3 anos	28	27,2	29,2	62,5
	4 a 6 anos	16	15,5	16,7	79,2
	7 a 10 anos	9	8,7	9,4	88,5
	11-20 anos	8	7,8	8,3	96,9
	21-30 anos	2	1,9	2,1	99,0
	+ de 30 anos	1	1,0	1,0	100,0
	Total	96	93,2	100,0	
Missing	System	7	6,8		
Total		103	100,0		

Apêndice 7 – Vínculo laboral

Statistics		
11A-O seu contrato de trabalho é		
N	Valid	98
	Missing	5

11A-O seu contrato de trabalho é					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Permanente	51	49,5	52,0	52,0
	Temporário	47	45,6	48,0	100,0
	Total	98	95,1	100,0	
Missing	System	5	4,9		
Total		103	100,0		

Apêndice 8 – Relação género / acidentes de trabalho

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
1A-Género sexual * 13A-Já teve acidentes de trabalho?	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%

1A-Género sexual * 13A-Já teve acidentes de trabalho? Crosstabulation					
			13A-Já teve acidentes de trabalho?		Total
			Sim	Não	
1A-Género sexual	Masculino	Count	2	35	37
		% of Total	1,9%	34,0%	35,9%
	Feminino	Count	4	62	66
		% of Total	3,9%	60,2%	64,1%
Total		Count	6	97	103
		% of Total	5,8%	94,2%	100,0%

Apêndice 9 – Relação idade / acidentes de trabalho

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
2A-Idade * 13A-Já teve acidentes de trabalho?	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%

2A-Idade * 13A-Já teve acidentes de trabalho? Crosstabulation					
			13A-Já teve acidentes de trabalho?		Total
			Sim	Não	
2A-Idade	dos 19 aos 24 anos	Count	1	16	17
		% of Total	1,0%	15,5%	16,5%
	dos 25 aos 34 anos	Count	4	43	47
		% of Total	3,9%	41,7%	45,6%
	dos 35 aos 44 anos	Count	1	23	24
		% of Total	1,0%	22,3%	23,3%
	dos 45 aos 54 anos	Count	0	10	10
		% of Total	,0%	9,7%	9,7%
	dos 55 aos 64 anos	Count	0	5	5
		% of Total	,0%	4,9%	4,9%
Total	Count	6	97	103	
	% of Total	5,8%	94,2%	100,0%	

Apêndice 10 – Relação idade / acidentes de trabalho / género

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
2A-Idade * 13A-Já teve acidentes de trabalho? * 1A-Género sexual	103	100,0%	0	,0%	103	100,0%

2A-Idade * 13A-Já teve acidentes de trabalho? * 1A-Gênero sexual Crosstabulation							
1A-Gênero sexual				13A-Já teve acidentes de trabalho?		Total	
				Sim	Não		
Masculino	2A-Idade	dos 19 aos 24 anos	Count	0	5	5	
			% of Total	,0%	13,5%	13,5%	
		dos 25 aos 34 anos	Count	2	18	20	
			% of Total	5,4%	48,6%	54,1%	
		dos 35 aos 44 anos	Count	0	6	6	
			% of Total	,0%	16,2%	16,2%	
		dos 45 aos 54 anos	Count	0	2	2	
			% of Total	,0%	5,4%	5,4%	
		dos 55 aos 64 anos	Count	0	4	4	
			% of Total	,0%	10,8%	10,8%	
	Total	Count	2	35	37		
		% of Total	5,4%	94,6%	100,0%		
	Feminino	2A-Idade	dos 19 aos 24 anos	Count	1	11	12
				% of Total	1,5%	16,7%	18,2%
dos 25 aos 34 anos			Count	2	25	27	
			% of Total	3,0%	37,9%	40,9%	
dos 35 aos 44 anos			Count	1	17	18	
			% of Total	1,5%	25,8%	27,3%	
dos 45 aos 54 anos			Count	0	8	8	
			% of Total	,0%	12,1%	12,1%	
dos 55 aos 64 anos			Count	0	1	1	
			% of Total	,0%	1,5%	1,5%	
Total		Count	4	62	66		
		% of Total	6,1%	93,9%	100,0%		

Apêndice 11 – Relação habilitações escolares / acidentes de trabalho

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
5A-Habilitações escolares * 13A-Já teve acidentes de trabalho?	98	95,1%	5	4,9%	103	100,0%

5A-Habilitações escolares * 13A-Já teve acidentes de trabalho? Crosstabulation					
			13A-Já teve acidentes de trabalho?		Total
			Sim	Não	
5A-Habilitações escolares	Do 1º ao 4º ano de escolaridade	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	3,1%	3,1%
	Do 5º ao 6º ano de escolaridade	Count	0	5	5
		% of Total	,0%	5,1%	5,1%
	Do 7º ao 9º ano de escolaridade	Count	0	22	22
		% of Total	,0%	22,4%	22,4%
	Do 10º ao 12ºano de escolaridade	Count	5	39	44
		% of Total	5,1%	39,8%	44,9%
	Frequência de ensino superior	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	3,1%	3,1%
	Curso superior	Count	1	20	21
		% of Total	1,0%	20,4%	21,4%
Total		Count	6	92	98
		% of Total	6,1%	93,9%	100,0%

Apêndice 12 – Relação sector / acidentes de trabalho

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
10A-Em que sector/departamento/ trabalha? * 13A-Já teve acidentes de trabalho?	87	84,5%	16	15,5%	103	100,0%

10A-Em que sector/departamento/ trabalha? * 13A-Já teve acidentes de trabalho? Crosstabulation					
		13A-Já teve acidentes de trabalho?		Total	
		Sim	Não		
10A-Em que sector/departamento/ trabalha?	Cozinha	Count	0	9	9
		% of Total	,0%	10,3%	10,3%
	Restaurante / Bar	Count	2	4	6
		% of Total	2,3%	4,6%	6,9%
	Serviços Administrativos	Count	1	8	9
		% of Total	1,1%	9,2%	10,3%
	Andares	Count	0	9	9
		% of Total	,0%	10,3%	10,3%
	Direcção	Count	0	8	8
		% of Total	,0%	9,2%	9,2%
	Recepção	Count	0	18	18
		% of Total	,0%	20,7%	20,7%
	Produção	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
	Bar / Cafeteria	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	3,4%	3,4%
	Marina	Count	1	2	3
		% of Total	1,1%	2,3%	3,4%
	Supermercado	Count	1	9	10
		% of Total	1,1%	10,3%	11,5%
	Aprovisionamento	Count	0	2	2
		% of Total	,0%	2,3%	2,3%
	Marketing	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	3,4%	3,4%
	Wellness Center	Count	1	4	5
		% of Total	1,1%	4,6%	5,7%
	Sector comercial	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
Total		Count	6	81	87
		% of Total	6,9%	93,1%	100,0%

Apêndice 13 – Relação função / acidentes de trabalho

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
7A-Funções/posto desempenhado * 13A-Já teve acidentes de trabalho?	89	86,4%	14	13,6%	103	100,0%

7A-Funções/posto desempenhado * 13A-Já teve acidentes de trabalho? Crosstabulation					
			13A-Já teve acidentes de trabalho?		Total
			Sim	Não	
7A-Funções/posto desempenhado	Direcção/administração	Count	0	6	6
		% of Total	,0%	6,7%	6,7%
	Pastelaria	Count	0	2	2
		% of Total	,0%	2,2%	2,2%
	Empregado de mesa	Count	2	4	6
		% of Total	2,2%	4,5%	6,7%
	Chefe de mesa	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
	Escriturário	Count	1	2	3
		% of Total	1,1%	2,2%	3,4%
	Empregado de andares	Count	0	8	8
		% of Total	,0%	9,0%	9,0%
	Recepcionista	Count	0	20	20
		% of Total	,0%	22,5%	22,5%
	Cozinheiro	Count	0	5	5
		% of Total	,0%	5,6%	5,6%
	Produção	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
	Gerente	Count	0	2	2
		% of Total	,0%	2,2%	2,2%
	Empregado de limpeza	Count	0	4	4
		% of Total	,0%	4,5%	4,5%
	Vigilante	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
	Chefe de secção	Count	1	7	8
		% of Total	1,1%	7,9%	9,0%
	Técnico especializado	Count	1	9	10
		% of Total	1,1%	10,1%	11,2%
	Gestão	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	3,4%	3,4%
	Administrativo	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
	Serviços vários	Count	1	6	7
		% of Total	1,1%	6,7%	7,9%
	Comercial	Count	0	1	1
		% of Total	,0%	1,1%	1,1%
Total	Count	6	83	89	
	% of Total	6,7%	93,3%	100,0%	

Anexos

ANEXO 1 – ACIDENTES DE TRABALHO, OCORRIDOS EM PORTUGAL, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E SEXO DO TRABALHADOR.....	74
ANEXO 2 – ACIDENTES DE TRABALHO, OCORRIDOS EM PORTUGAL, SEGUNDO O ESCALÃO DE DIMENSÃO DA EMPRESA.....	75
ANEXO 3 – ACIDENTES DE TRABALHO, OCORRIDOS EM PORTUGAL, SEGUNDO A SITUAÇÃO PROFISSIONAL	75
ANEXO 4 – ACIDENTES DE TRABALHO, OCORRIDOS EM PORTUGAL, SEGUNDO O AGENTE MATERIAL ASSOCIADO AO DESVIO.....	76
ANEXO 5 – NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA ORIGINADOS POR ACIDENTES DE TRABALHO, SEGUNDO A NATUREZA DA LESÃO.....	77

Anexo 1 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo o escalão etário e sexo do trabalhador

ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO									
HOMENS E MULHERES									
	TOTAL	ESCALÃO ETÁRIO							
		<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	Desconhecido
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	237.392	1.689	29.613	64.196	63.264	48.036	20.981	2.672	6.941
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	11.496	125	1.879	2.928	2.808	2.224	1.031	115	386
MULHERES									
	TOTAL	ESCALÃO ETÁRIO							
		<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	Desconhecido
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	52.628	261	6436	14.687	14.315	10.724	4.306	479	1.420
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	6.509	59	887	1.602	1.731	1.371	575	49	235
HOMENS									
	TOTAL	ESCALÃO ETÁRIO							
		<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	Desconhecido
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	184.764	1.428	23.177	49.509	48949	37.312	16.675	2.193	5.521
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	4.987	66	992	1.326	1.077	853	456	66	151

ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO									
HOMENS E MULHERES									
	TOTAL	ESCALÃO ETÁRIO							
		<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	Desconhecido
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	253	1	19	38	65	75	42	11	2
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	5	0	1	1	1	2	0	0	0
MULHERES									
	TOTAL	ESCALÃO ETÁRIO							
		<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	Desconhecido
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	8	0	1	3	2	1	0	1	0
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMENS									
	TOTAL	ESCALÃO ETÁRIO							
		<18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	Desconhecido
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	245	1	18	35	63	74	42	10	2
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	5	0	1	1	1	2	0	0	0

Ano: 2006
Fonte: GEP/MTSS, 2008

Anexo 2 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo o escalão de dimensão da empresa

ACIDENTES DE TRABALHO SEGUNDO O ESCALÃO DE DIMENSÃO DA EMPRESA									
	Nº DE PESSOAS								
	Total	1-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	> / = 500	Ignorado
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	237.392	63.195	29.478	38.442	25.921	26.761	14.333	26.898	12.364
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	11.496	4.172	1.258	1.610	836	1007	567	1596	450
ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS SEGUNDO O ESCALÃO DE DIMENSÃO DA EMPRESA									
	Nº de pessoas								
	Total	1-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	> / = 500	Ignorado
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	253	75	47	48	19	24	18	12	10
ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	5	2	0	0	0	1	1	1	0
Ano: 2006									
Fonte: GEP/MTSS, 2008									

Anexo 3 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo a situação profissional

AT SEGUNDO A SITUAÇÃO PROFISSIONAL – HOMENS E MULHERES				
SITUAÇÃO PROFISSIONAL	TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
	AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
Trabalhador por conta de outrem	207.757	229	9.862	3
Trabalhador por conta própria ou empregador	24.521	23	1.305	2
Familiar não remunerado	78	0	2	0
Estagiário	320	0	33	0
Praticante ou aprendiz	1.467	0	100	0
Outro	762	1	31	0
Ignorado	2.487	0	163	0
Total	237.392	253	11.496	5
Ano: 2006				
Fonte: GEP/MTSS, 2008				

Anexo 4 – Acidentes de trabalho, ocorridos em Portugal, segundo o agente material associado ao desvio

AT SEGUNDO O AGENTE MATERIAL ASSOCIADO AO DESVIO – HOMENS E MULHERES					
		TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO	
AGENTE MATERIAL ASSOCIADO AO DESVIO		AT	AT MORTAIS	AT	AT MORTAIS
	Edifícios, superfícies – ao nível do solo	36.947	17	2.788	0
	Edifícios, construções, superfícies – acima do solo	20.183	24	1.052	1
	Edifícios, construções, superfícies – abaixo do solo	225	1	2	0
	Dispositivos de distribuição de matéria, de alimentação, canalização	1.240	0	23	0
	Motores, dispositivos de transmissão de energias e de armazenamento	1.336	6	11	0
	Ferramentas manuais – não motorizadas	16.295	1	1.780	0
	Ferramentas sustidas ou conduzidas manualmente – mecânicas	6.819	0	73	0
	Ferramentas manuais – sem especializações quanto à motorização	847	1	19	0
	Máquinas e equipamentos – portáteis ou móveis	1.903	14	11	0
	Máquinas e equipamentos – fixos	12.964	10	559	0
	Dispositivos de transporte e armazenamento	20.407	23	1.191	0
	Veículos terrestres	7.375	71	415	3
	Outros veículos de transporte	818	14	3	0
	Materiais, objectos, produtos, componentes de máquinas – estilhaços, poeiras	63.761	20	857	0
	Substâncias químicas, explosivas, radioactivas, biológicas	5.234	4	756	0
	Dispositivos e equipamentos de segurança	174	0	0	0
	Equipamentos de escritório e pessoais, materiais de desporto, armas, equipamento doméstico	4.856	2	428	1
	Organismos vivos e seres humanos	4.633	5	107	0
	Resíduos diversos	2.877	8	113	0
	Fenómenos físicos e elementos naturais	491	3	10	0
	Outros agentes materiais não referidos nesta classificação	0	0	0	0
	Nenhum agente material ou nenhuma informação	28.007	29	1.298	0
	Total	237.392	253	11.496	5
Ano: 2006					
Fonte: GEP/MTSS, 2008					

Anexo 5 – Número de dias de ausência originados por acidentes de trabalho, segundo a natureza da lesão

Nº DE DIAS DE AUSÊNCIA SEGUNDO A NATUREZA DA LESÃO			
		TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS	H – ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO
NATUREZA DA LESÃO	Feridas e lesões superficiais	2.084.253	95.505
	Fracturas	1.022.274	46.978
	Deslocações, entorses e distensões	1.511.362	85.408
	Amputações (perda de partes do corpo/esmagamento)	85.822	538
	Concussões e lesões internas	967.953	37.091
	Queimaduras, escaldadura, congelação	112.026	14.789
	Envenenamento (intoxicações), infecções	6.630	556
	Afogamento e asfixia	431	0
	Efeitos de ruído, vibrações e pressão	948	0
	Efeitos de temperaturas extremas, luz e radiações	1.793	38
	Choques	84.501	7.674
	Lesões múltiplas	73.683	2.365
	Outras lesões especificadas não incluídas noutras rubricas	159.724	10.222
Tipo de lesão desconhecida		970.666	43.429
Total		7.082.066	344.593
Ano: 2006			
Fonte: GEP/MTSS, 2008			